الإهـ ـداء

أهدي هذا الجهد العلمي إلى:

من علموني كيف تكون الحياة،

المخلصين في الحقل التربوي في سلطنتنا الحبيبة،

والدي طيب ا ثراه، ووالدتي أطال ا في عمرها،

زوجتي (أم الحسين) التي تحملت معي أعباء تربية الأولاد وصبرها فـي أثنـاء غيابي عنهم.

فلذات كبدي أولادي رعاهم ا .

حمد النعماني

الشكر والتقدير

الحمد   رب العالمين، الذي أسبغ علينا نعمه ظاهرة وباطنه ، والـصلاة والـسلام على هادى البشرية محمد صلى ا   عليه وسلم.

وبعد،،،

فإنني أتوجه بالشكر الجزيل وعظيم الامتنان إلى جامعـة صـحار واللجنـة المشرفة على هذه الرسالة وأخص بالشكر والتقدير الأستاذ الـدكتور/ عبـد الفتـاح صالح خليفات، المشرف على هذه الرسالة، الذي أعانني وخصني بجهـده ووقتـه الثمين، وأغنى دراستي بكل مفيد وجديد فجزاه ا   خير الجزاء على صنيعه.

وباقة من الشكر الجزيل إلى معالي وزير التربية والتعليم / يحيى بن سـعود السليمي الموقر الذي أتاح لي فرصة مواصلة الدراسـة، والـشكر موصـول إلـى المسئولين في الوزارة، وإلى كل من أعانني في إنجاز هذا العمل التربـوي الـذي أردت منه المنفعة العامة وخدمة التربية والتعليم، وأشكر أخوتي المعلمين والمعلمات أفراد العينة على مساعدتهم لي لإتمام هذه الدراسة، والمسئولين في مديريتي التربية والتعليم بمنطقتي الشرقية جنوباً وشمالاً لهم مني التحية والاحترام.

وشكر خاص للأستاذ الدكتور/ سعيد جاسم الزبيدي أستاذ اللغـة العربيـة بجامعـة نزوى. والأستاذ / سعيد بن سالم الجامودي من مديرية التربية والتعلـيم بالداخليـة والأستاذ / علي بن سالم الحارثي من مديرية التربية والتعليم بالشرقية جنوب.

وأخيرا بالحب والامتنان إلى المخلصين محبي العلم في الوطن عمان.

حمد النعماني

فهرس المحتويات

قائمـــــــــة الجداول

الملاحـــق

الملخص

أسباب غياب المعلمين في المنطقة الشرقية بسلطنة عمان من وجهة نظرهم

حمد بن سالم بن سعيد النعماني

جامعة مؤتة 2009

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب غياب المعلمين مدارس التعليم الأساسي والعام الحكومية في المنطقة الشرقية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم

وقد حاولت الدراسة الإجابة على الأسئلة الآتية:

1. ما أسباب غياب المعلمين في مدارس التعليم الأساسي والعام في المنطقة الشرقية بسلطنة عمان؟
2. هل تختلف أسباب غياب المعلمين باختلاف متغير النوع الاجتماعي والمؤهل الدراسي والخبرة العملية والمنطقة التعليمية؟

وأهم النتائج التي توصلت الدراسة الميدانية:

أن أكثر أسباب غياب المعلمين يتمثل في وفاة احد أفراد الأسرة بمتوسط حسابي قدره (4,10)، ومرض يمنعني من الذهاب إلى المدرسة (4,01)، ومرافقة مريض من أفراد الأسرة (3,26) وحضور مناسبات اجتماعية مختلفة (2,43)، فيما جاءت الأسباب الأقل هي نقص الثقة بالنفس بمتوسط حسابي قدره (1,38)، وبدون سبب (1,36)، والخلافات مع احد الزملاء بالمدرسة (1,29).

وتوصي الدراسة، ضرورة تطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بالأجازات مختلف عن نظام قانون الخدمة المدنية نظرا لاختلاف طبيعة عمل المعلم عن غيره من الوظائف الأخرى، وعدم التهاون في إساءة استخدام القوانين المتعلقة بالغياب، ووضع حوافز مادية للمعلمين الذين لم يتغيبوا مثل "مكافأة مواظبة".

التوصية تطبيقها بجدية وحزم وعدم التهاون فيها، ووضع حوافز مادية للمعلمين الذين لم يتغيبوا بدل غياب " مكافأة مواظبة " .

Abstract

The causes of teachers' absenteeism in Al Sharqyeh region from their perceptions
By: Hamed Bin Salim Bain Said AN-Numani
Mu`tah University, 2009

This study aimed at identifying the main causes of teachers' absenteeism in the Al Sharqyeh region of Oman from their perceptions, in relation to gender, qualification, experience and the educational region variables. A questionnaire was developed and distributed to (773) teachers from Al-Sharqyeh South and North.

The questions of the study were:

1. What are the main reasons for teachers' absenteeism in Al-Sharqyeh regions?
2. Do these reasons vary according to gender, qualification, experience and the educational region?

The findings of the study showed that the most dominant reasons for teachers' absences were death in the family which its statistical mean was (4,10), personnel illness (4,01), accompanying sick relative (3,26) and attending different social events (2,43). The other less important reasons were like lack of self confidence which mean was (1,38), without excuse (1,36) and conflict with a colleague from school (1.26).

It was also found that there were significant differences at ($\alpha \leq 0,05$) related to gender and experience. On the other hand, there were no significant differences related to educational region or educational level variables.

The study recommends that there is a need to formulate a new rule or regulation to organize teachers' duties or leaves different from the one set by the Ministry of Civil Service due to the distinctive nature of teachers work compared to other professions.

The study recommends enforcing the laws and regulations of absenteeism to establish a rewarding system for teachers who have good attendance records.

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

1.1 المقدمة:

تولي المؤسسات اهتماما بعملية غياب موظفيها عن العمل الذي يشكل عائقـا مستمرا لعملية الإنتاج ، ويعمل على تدني الجودة بها مما يقلل من سمعتها وجـودة

منتجها بين المؤسسات الأخرى، والمدرسة لا تختلف عن بقية المؤسسات الأخـرى الخاصة أو العامة من حيث معاناتها من مشكلة غياب أعضائها، إلا أن الأمر يزداد أهمية عندما يتعلق بالمدرسة، كونها مؤسسة تربوية تعليمية تعنى بتعليم الأبناء وتنفيذ المنهاج المدرسي، وتعمل في فترة زمنية محددة من العام تختلف عن أي مؤسـسة أخرى.

إن وظيفة المدرسة حفظ النظام بطريقة موضوعية تستند إلى قواعد مقـررة سلفا للمعلمين والتلاميذ. وهذا يعني من بين أمور أخرى تكفل الإدارة في منع حدوث بعض الظواهر التي تعاني منها المدارس عادة لاسيما في عصرنا الـراهن، ومـن بينها تغيب المعلمين أو انقطاعهم عن العمـل أو تـأخرهم فـي الحـضور. ومـن المعروف أن حفظ النظام في المدرسة يعمل على استقرارها ويـساعدها علـى أداء رسالتها في التعليم والتعلم. (مرسي، 2001: 19).

ولإدارة المدرسة دورها الفاعل في تطبيق النظام من منطلق أن التربية تهدف إلى تكوين الشخصية وتنميتها من جميع جوانبها وإعداد الأفراد للحياة السليمة فـي مجتمع صحي سليم، أصبحت الإدارة المدرسية على وفق ذلك رسالة تتعلق بالأعمال الإدارية وتصريفها من خلال التخطـيط والتنظـيم والتوجيـه والرقابـة، وتـوفير المستلزمات المادية وغيرها. (الشكيلي,2007 ص8).

وعلى الرغم من أن المعلم ما زال يحظى باحترام كبير من المجتمع الذي يخـدم فيه وله مكانة عالية بين أفراده. إلا أن هذا الانطباع بدأ موضع تساؤل من المجتمع، أخذت ثقة تلاميذهم تتراجع لضعف كفاءتهم المهنية مما أدى إلى عدم القدرة علـى القيام بواجباتهم ومسئولياتهم تجاه الأجيال التي يقومون بتدريسها، وهذا الصراع بين الواقع وما هو متوقع منهم ، دفع باتجاه الاحتراق النفسي وتدني مستوياتهم والضغط النفسي والاضطرابات الفسيولوجية والنفسية. ديفس (Davis, 1997).

ولقد شهدت السلطنة نهضة تعليمية كبرى على كافة المستويات، حيـث أصـبح التعليم في متناول جميع الأفراد بكافة فئاتهم، وشمل جميع أرجاء الدولـة، وعكـس الممارسة الفعلية لديمقراطية التعليم، حيث أشار جلالة السلطان قابوس بـن سـعيد المعظم في إحدى خطبه :" لقد كان التعليم أهم ما يشغل بالي وأنـا أراقـب تـدهور

الأمور من داخل بيتي الصغير في صلالة ورأيت لابد من توجيه الجهود في الدرجة الأولى إلى نشر التعليم" مما جعله الهاجس الرئيس لجلالته وعد أن التعليم هـو أداة التغيير وبناء كوادر وطنية تقوم على خدمة الوطن (وزارة الأعلام، 2005).

لهذا اهتمت السلطنة بالتعليم إذ رصدت له ميزانية كبيـرة للنهـوض بمـستواه وتطويره وبما يواكب النهضة الشاملة التي تشهدها البلاد في كل القطاعات المختلفة، وانعكس ذلك على انتشار المدارس والجامعات والمعاهد المتخصصة التي ترفد البلاد بالمتخصصين الذين يعملون على نهضة البلاد وتنميتها وازدهارها لتواكـب التقـدم العالمي في شتى المجالات العلمية والتكنولوجية (وزارة الاقتصاد الوطني، 2004).

لقد أولت وزارة التربية والتعليم اهتمامها في نـشر التعلـيم وبنـت المـدارس وتوسعت رقعة التعليم وزاد عدد الطلبة الملتحقين بالتعليم النظامي. ولمواجهة هـذا النمو المتزايد من الطلبة الراغبين بالتعليم لا بد أن يواكبه ازدياد في أعداد المعلمين، وأصبح التعمين ضرورة ملحة نتيجة التوسع الرأسي والأفقي في أعـداد المـدارس والطلاب والمعلمين، وأصبحت العملية التعليمية ترتكز على عدة مرتكزات أساسـية منها أن المعلم الذي يعد المرتكز الأساسي الذي يعمل على إنجاح عملية التعليم داخل غرفة الصف وخارجه وهو العنصر الفاعل الذي تقوم عليه العملية التعليمية (وزارة التربية، 2007).

ولما كان غياب المعلمين يشكل عقبة أمام عملية تطوير التعليم وأهم معوقاتهـا، فإن كثيراً من الدراسات والبحوث تطرق إلى مشكلة الغياب في المدارس وما تعانيه أداراتها وما يسببه غياب المعلم من سلبيات عديدة مثل تأخر في تنفيذ المنهاج وتدن في المستوى التحصيلي للطلاب وتذمر المعلمين الآخرين عندما يكلفـون بحـصص الاحتياط بصورة مفاجئة وما يتركه من آثار نفسية على المعلم البـديل مـن غيـر مقابل.

وقد أشارت العديد من الدراسات المتعلقة بغياب المعلمـين ان غيـاب المعلمـين يؤدي إلى التأخر الدراسي عند التلاميذ، وتدني تحصيلهم، واهتزاز سمعة المعلم بين أوساط التلاميذ والمدرسة والمجتمع، وهدر في الإمكانيات والموارد المتاحة، وضياع في الوقت. من هذه الدراسات دراسة كل من (الصاوي والسبيعي، 1993) و(المزيد،

وآل الشيخ، والحواسي 1990)، و(الجابري، 2006)، و(فـايع ومـشيط ،2006)، و(العريني،2006)، و(رابي، 2007)، و(ناصر،1990)، و(الدقس،2005)، نازمول (Nazmul, 2004) و شـيرلي وزملائهـا (Shirley, 2003 ,& Jeffrey, et), مارتن، وهاورد،,(Martin, 1999), (Howard,2006) ,& .

اهتمت وزارة التربية والتعليم بعقد دورات للمعلمين لتحسين أدائهـم وإكـسابهم المهارات اللازمة وإنعاش خلفيتهم العلمية والمهنية ورفع كفاءتهم التدريسية، حيث تم إنشاء مركز للتدريب والتأهيل على مستوى الوزارة ومراكـز فرعيـة بالمنـاطق التعليمية، للقيام بعقد دورات وورش تدريبية للمعلمين كما تم الحاق بعض المعلمـين بالجامعات للحصول على درجة البكالريوس وبرامج الدراسات العليا داخل السلطنة وخارجها لتتاح لهم فرصة التخصص الدقيق في مجال عملهم. والوزارة لم يقتـصر دورها في الإعداد والتأهيل والتدريب، بل تعدى ذلك بتخصيص يوم للمعلم تحتفـل فيه الأسرة التربوية بعيد المعلم في احتفالية كبيرة ترعاها شخصية رسـمية كبيـرة ويدعى لها أناس من كافة القطاعات الرسمية والشعبية (وزارة التربية، 1999،أ).

ولكن على الرغم من الاهتمام الذي يلقاه المعلم، ومعالجـة المـشكلات التـي يواجهها، إلا أن المدارس ما زالت تعاني من ضعف التزام المعلمين نحو العمل، إذ تواجه المدارس مشكلة غياب المعلمين المتكرر مما يـسبب إرباكـا بالمدرسـة، و يترتب عليه تأخير إتمام مفردات المنهج بالصورة الصحيحة، وتدني مستوى تحصيل الطلبة لتلك المفردات، فضلا عن الإخلال في نظام المدرسـة اليـومي وإضـراره بسلوكيات طلابه الذين يعدونه أنموذجا لهم.

تعاني مدارس السلطنة بشكل عام والمدارس فـي المنطقـة الـشرقية جنوبـاً والمنطقة الشرقية شمال بشكل خاص من ظاهرة غيـاب المعلمـين عـن دوامهـم المدرسي وانقطاعهم عن التدريس مما يترتب عنه توقف في تأدية الحصص وإرباك إدارة المدرسة، إضافة إلى تدني في مستويات الطلبة وإعاقة سير العملية التعليميـة، فضلا عن الكلفة المادية المترتبة في إيجاد معلم بديل يقوم بالتدريس بعقد مؤقـت أو بالأجر اليومي أو سد العجز عن طريق دمج الطلبة مع زملائهم في فصول معينـة، أو انتداب معلمين من مدارس أخرى أو خفض من نصاب المعلمين، وهـذا يـشكل

عبئا كبيرا على الميزانية والإنفاق على التعليم، وعلى المدرسة والخطـة الدراسـية اليومية وعلى التحصيل الدراسي للطلبة.

كل ذلك أكد على حقيقة أن غياب المعلمين عن دوامهم المدرسي، يـشكل عقبـة كبرى أمام المدرسة بشكل خاص والوزارة بشكل عام، بل وعلى استمرارية نجـاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها، عوضا عن الفاقد المادي والتربوي التـي تتكبـده الوزارة.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

ولما كان غياب المعلمين يشكل عقبة أمام عملية تطوير التعليم وأهم معوقاتهـا، فإن كثيرا من الدراسات والبحوث تطرقت إلى مشكلة الغياب في المدارس وما تعانيه إداراتها من عدم التزام معلميها وما يسببه الغياب من سلبيات مثل تأخر فـي تنفيـذ المنهاج المدرسي وتدن في المستوى التحصيلي للطلاب وكثرة تذمر المعلمين مـن تكليفهم بحصص إضافية فوق جدولهم المعتاد بصورة مفاجئة بدون مقابل مادي، مما حذى البعض منهم حذو زملائهم الذين يتغيبون أو يتركون مهنة التعلـيم ويلتحقـون بوظيفة أخرى لأشباع رغباتهم .

لهذا جاءت هذه الدراسة لتقصي أسباب غياب المعلمين بالمدارس الحكومية فـي سلطنة عمان خاصة في مدارس المنطقة الشرقية والعوامل المؤدية إلى ذلك، ولكـي توضع الحلول المناسبة لكيفية التغلب على ظاهرة الغياب والبحث في مسبباتها.

ولكن لم يغفل قانون الخدمة المدنية حق الموظف بالغياب، حيث نص على منحه الحق في الأجازة السنوية والمرضية الطارئة والحج والدراسـة وتمثيـل الـسلطنة للمشاركة في الأنشطة الثقافية والرياضية خارج السلطنة ومرافقة الزوج أو الزوجة او مرافقـة مـريض للعـلاج داخـل الـسلطنة او خـارج الـسلطنة والعطـل الرسمية.بالإضافة إلى ذلك قانون الخدمة المدنية فيما يتعلق بغياب المـرأة العاملـة حقها في إجازة الأمومة (الولادة) ورعاية الطفل وإجازة العدة المتوفى زوجها. على الرغم من وجود مادة في استخدام حق الأجازة. انظر ملحق (أ).

على الرغم من الجهود المبذولة من المسئولين بوزارة التربية والتعليم للحد مـن غياب المعلمين، ومن خلال وضع الضوابط واللوائح والمتابعة المستمرة من إدارات المدارس والمديريات التعليمية بالمناطق والوزارة، إلا أن كثيرا من شكاوى أوليـاء الأمور والمديرين والمسئولين من تكرار غياب المعلمين وعدم التزامهم بالحـضور، زاد من تفاقم المشكلة وزادت نسبة الغياب عند عدد منهم. ومن خلال البحـث فـي السجلات الإدارية تأكد للباحث وجود المشكلة، ويدال على ذلك الأعداد المتوفرة التي حصل عليها الباحث من المنطقتين اللتين تجرى بهما الدراسة التي تشيرإلى أن مـا نسبته (1000) معلم ومعلمة يتغيبون سنويا وهذا العدد كبير بالنسبة لعدد المعلمـين في المنطقتين البالغ عددهم (6778) معلما ومعلمة، وهنـا موضـع تـساؤل مـن المسوؤلين في وزارة التربية والتعليم عن حجم الغياب بين فئة المعلمين، وأن مشكلة غياب المعلمين بحاجة إلى دراسة من قبل الباحثين والدارسين.

انطلقت هذه الدراسة من نتائج الدراسات السابقة التي بحثت في أسـباب غيـاب المعلمين، إذ أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى ظاهرة غياب المعلمـين عـن دوامهم المدرسي، ومن هذه الدراسات دراسـة (الـصاوي، والـسبيعي،1993) إذ أشارالباحثان في دراستهما إلى أن مهنة التعليم تتطلب من صاحبها عملا مستمرا له طابع الدوام وعضوية مستمرة فيها، أوصت دراسة (الجابري،2006) بأن يستحدث قسم في مديريات التربية والتعليم لمعالجة أمور المعلمين الاجتماعيـة مـن خـلال باحثين متخصصين، ومحاورة المعلمين مكرري الغيـاب، ومـا أكـده (النعمـاني ،2007) بوضع معايير دقيقة لاختيار من يعمل في مهنة التعليم.

وقد أشارت بعض الد راسات إلى ضرورة الإهتمام بغياب المعلمين واحتياجاتهم التدريبية كدراسة كل من (الـصبحي،2001 ص40) و (عبـدا ،2004، ص 2) وجوليان(Giullian,1986) إلى ضرورة الإهتمام بالبرامج والإحتياجات التدريبيـة للمعلمين في مجال أخلاقيات المهنة والتركيز على سلوكيات المعلم المهنيـة، وفـي دراسة (مراد، 2001، ص2) أوصت الباحثة بزيادة الاهتمـام بمؤسـسات إعـداد المعلمين بتزويد الدارسين بالمعرفة والكفاءة من خلال زيادة المساقات المتخصصة في مجال مهنة التدريس وأسسها، وأهدافها، مع تـدريب المعلمـين علـى النظـرة

التكاملية الشاملة عند العمل مع التلاميذ، والعمل على إثراء المصادر التي يستعين بها المعلمون في أثناء العمل بمهنة التدريس تأمينا لسلامة العمل داخل المدرسة.

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية في شهر نوفمبر 2005 على عينة عشوائية مكونة من (40) معلما ومعلمة من مختلف التخصصات في مدارس المنطقة الشرقية شمال، شملت الدراسة 20 معلما و 20 معلمة من خلال استبانة شملت على سؤال واحد مفتوح. (ملحق أ).

وقد هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى التعرف على وجهة نظر المعلمين والمعلمات عن اسباب غياب المعلمين، وقد اتضحت لدى الباحث ان اكثر الأسباب المؤدية للغياب تقع ضمن الأسباب الاجتماعية، حيث اكد 81% من العينة الاستطلاعية على ان اسباب الغياب تعود إلى ارتباطات اسرية كما مرافقة مريض او رعاية اطفال او رعاية كبار السن او حضور مناسبات اجتماعية كالاعراس وحالات العزاء. بالإضافة إلى حالات الطلاق والمشاكل الاسرية الأخرى، وقد حلت الأسباب الصحية في المرتبة الثانية حيث اكد 75% من العينة عليها وكانت في مجملها تقع ضمن المشاكل الصحية العرضية وأمراض الحمل والولادة التي تتطلب المراجعة المستمرة للمستشفيات والمراكز الصحية المتخصصة، بنما جاءت إعمال المعلمين الخاصة كتخليص المعاملات الشخصية وأسباب أخرى شخصية في المرتبة الثالثة بنسبة 72% من العينة، وقد أشار 56% من العينة بأن الأسباب الدافعة للغياب هي أسباب إدارية تتمثل في زيادة الأعباء الإدارية وتسلط الإدارة المدرسية على المعلم لخدمة الأنشطة المدرسية والمحاباة وضعف العدالة، مع زيادة الحصص والنقل العشوائي بالإضافة إلى ضعف بعض إدارات المدارس وعدم وجود إجراءات صارمة لضبط الغياب في حين أن 53% من العينة قالوا بأن أسباب الغياب نفسية كالآثار المترتبة من ضغوط العمل والتعيين في المناطق البعيدة وعدم القدرة والتأقلم مع اللاغتراب، بالإضافة إلى ضعف القناعة بالوظيفة أو التخصص والشعور بقلة التقدير ونقص الثقة بالذات، كما أبدى 19% من العينة أن أسباب الغياب مادية متمثلة في تأخر الترقيات وقلة الحوافز وبعد مكان العمل عن مكان السكن وما يترتب عليه من متطلبات مادية، كاستئجار سكن أو شراء سيارة بالأقساط الشهرية،

وقد أقر 13% من العينة بأن الاستهتار اللامبالاة وتدني في الوازع الديني وأسـباب طارئة ربما تتسبب في غياب المعلمين، وتتضح من أجوبة تلك العينـة تطـابق أراء المعلمين حول أسباب غياب المعلمين عن دوامهم المدرسي.

ومما سبق عرضه ومن خلال خبرة الباحث وخبرته في العمل الميداني، وتنقلـه بين المناطق التعليمية بالسلطنة، وكونه يعمل بالمنطقة الشرقية شعر بحجم ظـاهرة غياب المعلمين بمدارس تلك المنطقتين وأهمية البحث فيها وإيجاد الحلول المناسـبة تعمل على الحد منها أو التقليل من انتشارها بين المعلمين.

وعليه؛ وفي ضوء مشكلة الدراسة فإن هذه الدراسة جاءت للكشف عن أسـباب تغيب المعلمين عن الدوام الرسمي من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. وتتبلـور فـي الأسئلة الآتية:

1. ما أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي فـي مـدارس التعلـيم الأساسي والعام الحكومية في المنطقة الشرقية بسلطنة عمان؟.
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha 0.05$) في أسباب غياب المعلمين تعزى لمتغير النـوع والخبـرة والمؤهـل الدراسـي والمنطقة التعليمية؟

3.1 حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

أ- الحدود المكانية: طبقت الدراسة على مدارس منطقتي الشرقية جنوب التـي شملت على ولايات (صور، والكامل والوافي، وجعلان بني بوحسن، وجعلان بني بوعلي، ومصيرة). والشرقية شمالاً والتي تشمل على ولايات (إبـراء، والمضيبي، ودما والطايين، ووادي بني خالد، وبدية، والقابل).

ب- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني مـن العام الدراسي 2008/2007م.

ج- الحدود البشرية: اقتصرت على معلمي ومعلمات التعلـيم الأساسـي والعـام الحكومية في منطقتي الشرقية جنوب وشمال من سلطنة عمان خـلال العـام الدراسي 2008/2007م

4.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة من خلال أسئلتها المطروحة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى أسباب تغيب المعلمين في مـدارس التعلـيم الأساسـي والعـام الحكومية في المنطقة الشرقية بسلطنة عمان عن الدوام الرسمي.
2. الكشف عن الاختلاف في أسباب تغيب المعلمـين وفقـا لمتغيـرات النـوع والخبرة والمؤهل الأكاديمي والمنطقة التعليمية.
3. الوصول إلى إجراءات وتوصيات يؤمل أن تسهم في التقليـل مـن غيابـات المعلمين بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان.

5.1 أهمـية الدراسـة:

يمثل المعلم أهم ركائز العملية التعليمية، مما يجعـل الاهتمـام بـه والعنايـة بأوضاعه أمرا لا بد منه سواء في مرحلة إعداده، في أثناء الخدمة تدريبا وتطـويرا ومتابعة وتقويما. فالمعلم هو الوسيط الوحيد القادر على تحقيق أهداف المدرسة، لأنه القائم على تنفيذ هذه الأهداف، وترجمتها إلى واقـع فعلـي ملمـوس (جامعـة أم

القرى،1982م ص11) وبما أن المعلم يتحمل مسؤوليات كبيرة، وأدواراً جسيمة، تسهم في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية. ويشير (الشلال، 1995 ص127) إلى مدى خطورة مشكلة التغيب عن العمل ومدى أهمية دراسة هذه المشكلة دراسة علمية تمهيدا لاتخاذ بعض الإجراءات اللازمة للتخفيف من حدتها داخل التنظيمات المختلفة.(الحمياني، 1998م ص4).

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع نفسه حيث يؤكد المختصون في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية أن من أحد أسباب تدني الكفاية الداخلية لأنظمة التعليم هو: كثرة غياب المعلمين في مؤسسات التعليم المختلفة، الذي يستدعي مواجهته بتشريعات وقوانين صارمة للحد منه، وتطبيقها من قبل القائمين على العملية التعليمية.

ويمكن تحديد أهمية هذه الدراسة الحالية بصورة أكثر تخصيصا فيما يأتي:

1. إنها الأولى في السلطنة حسب علم الباحث، التي تكشف عن أسباب غياب المعلمين.
2. تلبي حاجة المؤسسة التربوية لتوصيات حديثة وموضوعية في موضوع البحث.
3. تقدم قاعدة معلوماتية عن الأسباب الحقيقية وراء تغيب المعلمين مما يسهل على أصحاب القرار في الوزارة لوضع الحلول المناسبة لها.
4. تشكل رافدا للدراسات العربية التي تتناول قضية غياب المعلمين وذلك لندرة وجودها.
5. تسهم في تحسين أوضاع المعلم، ومن ثم تحسين الكفاية الإنتاجية للمعلم وصولا إلى تحسين مخرجات العملية التعليمية، كما يمكن أن تسهم في المساعدة في تحديد بعض الأسس والمعايير، التي في ضوئها يتم اختيار المعلم وإعداده لمهنته.(فرج، 1996م ص293).

6.1 مصطلحات الدراسة:

غياب المعلم:

المعلم: يقصد بالمعلم هو ذلك الشخص المؤهل تربويـا، ويقـوم بوظيفـة تـدريس الطلاب في مختلف المراحل (التعليم الأساسي، والتعليم العام،) بما يحقـق أهـداف الـسياسة التعليميـة مـن خـلال تحقيـق أهـداف التعلـيم فـي جميـع مراحله.(الحمياني،1998م).

ورد كثير من التعريفات عن الغياب ولا يوجد اتفاق محدد يعرف الغياب بصورة دقيقة، كل باحث يعرفه بطريقته. وفيما يأتي بعض من التعريفات:

عرف كل من (المزيد، وآل الشيخ، والحواسي، 1990) الغياب أنها الأيام التـي تتغيب فيها المعلمة عن الدوام المدرسي دون أن يرخص لها بالغياب.

وعرفه (الصاوي والسبيعي، 1993). أنه هو انقطاع المعلمة عن المدرسة سواء لمدة طويلة أم قصيرة، خلال العام الدراسي.

وعرفته شيرلي، (Shirley, 2003) أنه الأيام التي يكون فيها يتغيب المعلمـون عن الفصول الدراسية، ويقوم المعلمون البديلون بتحمل المسؤولية.

وعرفت المعلم البديل: أنه الذي يقوم بمهام المعلم الغائب بصفة مؤقتة، وقد يكون غير مرخص له بالتدريس.

وبناء على تعريفات سابقة وملائمة لأهداف الدراسة، فإن الباحث يعرف الغياب : بأنه انقطاع المعلم عن عمله بالمدرسة بعذر مقبول أو بدون عذر لمدة حصة واحدة أو يوم فأكثر متواصلة أو متقطعة ومدونة في الـسجلات الرسـمية أو فـي ملفـه الشخصي.

التعريف الإجرائي لأسباب غياب المعلمين:

هي الأسباب التي تعين القائمين على العملية التربوية في سلطنة عمـان علـى إيجاد الحلول المناسبة لمشكلة الغياب عند المعلمين وكيفية التغلب عليهـا، ويمكـن تحديد الأسباب بصفة عامة في مجالات أساسية (إدارية وذاتية شخصية واجتماعية وأسرية وصحية ونفسية ومادية) على وفق تحليل أدبيات الموضوع، فضلا عن نتائج الدراسة الاستطلاعية.وهي الأسباب التي تظهرها درجة استجابة عينة الدراسة.

وبعد أن تناولت الدراسة الحالية في فصلها الأول الإطار العام للدراسة الذي اشـتمل على مقدمة الدراسة، ومشكلتها وأسئلتها، وأهميتها، وأهدافها، وتعريـف مـصطلح الدراسة؛ سيتناول الفصل الثاني الإطار النظري، والدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولا: الإطار النظري:

تناولت الدراسة في فصلها الأول خلفية الدرسة ومشكلتها، وسـوف يتنـاول هـذا الفصل الإطار النظري للدراسة، والأدبيـات التربويـة المرتبطـة بأسـباب غيـاب المعلمينمن حيث يتناول موضوع مفهوم الغياب وأسبابه وعلاقته بـبعض المتغيـرات وإستراتيجيات التغلب عليه، كما يتناول الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

1.2 مفهوم الغياب:

إن العمل المؤسسي، يتمثل في مجموعة من الأفراد تربط بيـنهم مجموعـة مـن القواعد والصلات الإدارية تتكامل مع بعضها منتجة المحصلة النهائية المراد تحقيقهـا من خلال ذلك العمل المؤسساتي، وأي خلل محتمل سواء في التزام الأفـراد أو فـي الصلات الرابطة بينهم يؤثر وبشكل مباشر في المحصلة النهائية.

ويمثل غياب المعلمين عن عملهم في المدرسة أحدى المشكلات الرئيـسة التـي تواجه العملية التعليمية، مما يؤدي إلى ضعف الكفاية الإنتاجية للمعلم، ويتسبب فـي إرباك عمل المدرسة، ويخل بتنفيذ خطة المناهج الدراسـية، ويـضعف مخرجـات النظام التعليمي، ويشكل هدرا للجهد والوقت والإمكانيات التي توفرها الدولة للنظـام التعليمي، الذي يأمل في تقدمه، والاستجابة لمتطلباته واحتياجاته.

اختلفت الآراء في تحديد تعريف موحد للغياب وذلك لصلة موضوع الغيـاب بمجالات العمل المختلفة، واختلاف موقف الباحثين من مشكلة الغياب، وهل متعلقة فقط بسلوك وأخلاقيات وأوضاع الاجتماعية ونفـسية الأفـراد؟ أم متعلقـة فقـط بالتنظيم؟ أم نتيجة عوامل مشتركة بين كل العاملين؟ (الحمياني، 1998).

ويفتقر التغيب إلى تعريف موحد وغالبا ما يفهمه الأفراد المختلفـون بطـرق مختلفة، فيفسره الشخص العادي أنه البقاء بعيدا عن العمل، وترك الإنسان لعملـه بدون إذن.

وجاء في معجم مصطلحات الإدارة " أن الغياب عن العمل يعني عدم الحضور إلى العمل، معبرا عنه بنسبة مئوية من الغائبين في مدة زمنية كيوم عمل إو نوبة يومية".(بدوي، 1972)

يعد الغياب جزءاً من المشكلات الإدارية التي تعاني منها الإدارة المدرسية في الماضي والحاضر. والغياب عادة ظاهرة مرضية تعاني منها المؤسسات التربوية، وهي تختلف في حجمها وشدتها.

وهناك عدة تعريفات لمصطلح الغياب Absenteeism منها تعريف مكتب العمل الأمريكي، أنه " عدم حضور العامل إلى عمله في أيام العمل المقررة، وذلك بسبب المرض، أو الإصابة التي تعوق العامل عن العمل، بالإضافة إلى التغيب غير المصرح به لأي سبب من الأسباب. وأنه مظهر من مظاهر التسيب الإداري ويتخذ أكثر من سبب، ومن صوره عدم حضور الموظف لمقر عمله أو حضوره لغرض التوقيع في سجل الحضور والانصراف ثم الخروج وعدم العودة إلا في اليوم التالي.

وقد جاء في معجم مصطلحات العلوم الإدارية الموحد أن الغياب المستمر هو "عدم الحضور إلى العمل بصورة طويلة وبدون داع ويعبر عنه غالبا بنسبة مئوية: عدد الغائبين بين كل 100 عامل أو موظف في مدة معينة، كيوم عمل أو نوبة عمل" (العلاق، 1983م ص 17).

كما أن الغياب يمثل أحد مظاهر التسيب الوظيفي الذي هو " السلوك المنحرف في أداء الالتزامات والواجبات تجاه الإدارة والمجتمع مما ينجم عنه عدم قدرة الأجهزة الإدارية في تنفيذ السياسة العامة للدولة والخاصة بتأمين الخدمات الأساسية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية " (طلبة، 1989م ص 8).

وفي المجال التربوي والتعليمي عرف (باشا، 1983م، ص23) غياب المعلم أنه " الغياب فجأة ودون عذر مقبول يوما كاملا أو أكثر خلال العام الدراسي الواحد " فيما عرفته مها المطلق أنه " عدم حضور المعلم في المدرسة في أثناء الدوام الرسمي ويكون على نوعين تغيب بدون عذر وتغيب بعذر ".

ويعرف لويس، (Lewis,1981) الغياب أنه مشكلة تعاني منها جميع المؤسسات التي تتطلب جهداً تؤثر في مستوى أداء الطلاب وفي الاقتصاد المحلـي والـدولي وتستدعي جهداً فعلياً لمجابهتها.

وقد عرف (الشلال، 1995) الغياب أنه " عدم حضور العامل في مكان عملـه في أثناء ساعات الدوام الرسمية الموضوعة من المؤسسة التي يعمل بها".

كما عرفته وزارة العمل في الولايات المتحدة كما ورد في (ناصر، 1990) أنه " تغيب تام عن عمل مبرمج يقوم به الموظف".

وسبق للباحث أن عرف الغياب : بأنه انقطاع المعلم عن عملـه بالمدرسـة بعذر مقبول أو بدون عذر لمدة حصة واحدة أو يوم فـأكثر متواصـلة أو متقطعـة ومدونة في السجلات الرسمية أو في ملفه الشخصي.

غياب قصير أو(متقطع)، يكون (مرضي، عرضي، الـزواج، إجـازة الحـج والعمرة).

أ- الغياب الطويل: ويكون مدته شهر أو أكثر، مثل: (الوضع، مرافقة المـريض، رعاية الطفل، وغيرها).

2.2 مظاهر الغياب:

إن حفظ النظام في المدرسة يعمل على استقرارها_ويساعدها على أداء رسالتها في التعليم والتعلم وتتحقق أهدافها المرسومة لها في جو من الطمأنينة والأمان. وكما أن الحزم يولد العناية والاهتمام من جانب الآخرين.

قد أجمع الباحثون التربويون على أن غياب المعلمين غدت ظاهرة منتشرة فـي أوساط المعلمين وخاصة بين الإناث لخصوصية وضعهن الصحي والاجتماعي كمـا أكد إليه كل من (الصاوي والسبيعي،1993) " أن نسبة الغياب بين المعلمات أكثـر انتشارا وأن مدة الغياب تبدأ من واحد وتصل إلى 31 يوما في الحـالات المرضـية وتزيد في حالات الوضع. ولكي التغلب على هذه المشكلة لابد من حل مـن جميـع الأطراف في العملية التربوية، وإيجاد الحلول والأسـاليب الكفيلـة للتـصدي لهـا،

وتحتاج لمزيد من الدراسات والاهتمام من الدارسين والباحثين. وهـذا مـا أكدتـه (المزيد وآخرون 1990).

وظاهرة الغياب لا تقتصر على الجانب التربوي، بل حتى فـي المؤسـسات الأخرى غير التربوية وأشار (دقس،2005) إلى أن الغياب ظاهرة اجتماعية تنتـشر في المؤسسات الصناعية، وتعود عند العاملين لأسباب عدة، منها ما يتـصل ببيئـة العمل، ومنها ما يتصل بالعامل نفسه، وهي في عمومها تؤدي إلى نقص في الإنتاج، وإلى زيادة في التكلفة الإنتاجية، عدا حدوث الإرباك لدى المؤسسة في تنظيم العمل نتيجة الغياب، وإلى تخفيض دخل العمال المتغيبين، وغير ذلك.

عرفه جاكوبسون، (Jacobson 1993) أنه اليوم الذي يأخذه الموظف فيـه أجازة لإحساسه بأنه على غير ما يرام. وقد حدد هذه الأيام التي يأخذ الفـرد فيهـا إجازة أن الفرد يغيب نظرا لعدم قدرته على إنجاز عمله، وأكد أن التغيب عامة هـو نتيجة لإرادة ومشيئة الموظف.

وأكد (مطالقة، 2000) وجوب التفريق بين معنى الغياب عن العمل وبين عدم الحضور في مكان العمل أحيانا في أثناء الدوام الرسمي لسبب من الأسـباب مثـل: الخروج إلى مكان في المؤسسة نفسها، مغادرة قبل انتهاء الدوام الرسـمي، التـأخر عن الوقت المحدد لبدء الدوام ... الخ، وهذا مايعبر عنه بعدم الانتظام فـي الـدوام الرسمي.

3.2 أسباب الغياب:

إن الغياب يعني " تخلي العاملين وانصرافهم عن القيام بأداء واجباتهم جزئيـا أو كليا وعدم بذل الجهد المفترض والمتوقع منهم من مجهود ".

إن الغياب من الظواهر السلوكية نتيجة التفاعل بين الفرد وبيئته.

حيث أن سلوك الأفراد يقوم على ثلاث دعائم أساسية وهـي الباعـث والـدافع والهدف. ومن هنا تأتي العلاقة بين السلوك والدوافع . فالدافعية كما يـرى الـسلمي هي عملية إثارة السلوك والاحتفاظ به في حالة استمرار " كما أنها تمثل عملية تنظيم هذا السلوك . (السلمي، 1980م ص17).

فإن Chester Barnard في نظريته عن الموازنـة بـين المـساهمة والإشـباع (Satisfaction Equilibrium Contribiution) يعد من أوائل مفكـري الإدارة الذين أشاروا إلى أنه عندما تكون العوائد التي يتوقعها الفرد من عملـه أكثـر مـن الإسهامات التى يقدمها للمنظمة فإن ذلك يعد حافزاً للعمل . وقـد حـدد Barnard أربعة أنواع من الحوافز للعمل أطلق عليها بواعث Inducements وهي : الجانب المادي بما في ذلك الرواتب والمكافآت والامتيازات ، وفرص الـشهرة ، والتميـز والسلطة ، والمناخ الطبيعي للعمل بما في ذلك العلاقات التنظيمية وظروف العمل . أما الباعث الرابع فيتمثل في الشعور بالكفاءة والولاء للمنظمة وكرامة العمل وخدمة الأسرة . والعامل المادي باعثاً لا يعمل بفاعلية خـصوصا بعـد أن يـشبع الفـرد الحاجات الفسيولوجية وإن حدث ذلك فإنه يكون فـي حـدود ضـيقة , ويـضيف Barnard أنه في حالة فقدان الفرد احتياجاته غير المادية فإنه يحـاول تعويـضها بالأشياء المادية ، وعندما يشعر أن إسهاماتة في التنظيم أكبر من العوائد الإشـباعية التي يحققها فإنه أمام خيارين يتمثلان في البحث عن عمل في منظمة أخـرى ، وأن يقلل من توقعاته في أن يشبع التنظيم حاجاته .

ولعل من النظريات التي تعرضت لمسألة الرضا والتحفيز ونالت شهرة واسـعة بين علماء وباحثي الإدارة نظريـة هيرزبيـرغ (وأن العـاملين) Two Factors thoryطبقا لهذه النظرية , فإن المنظمات يجب أن تركزعلى العوامـل التحفيزيـة اهتماما أكثر من العوامل الصحية أو الوقائيـة (Hygiene Factors) , وتتمثـل العوامـــل التحفيزيـــة (Mativatars) فـــي الاعتـــراف بالإنجـــاز والاعتبار(Rccognition) ,العمـل أو الوظيفـة (The Job it self) والمـسؤلية والنمو الوظيفي (Career Growth) , أما العوامـل الـصحية فقـد ذكـر منهـا Herzberg : تخفيض ساعات العمل، وزيادة الراتب وسياسة الشركة والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والإمتيازات التي يحصل عليها الموظف من مركزه الـوظيفي ، وفتح قنوات الإتصال مع العاملين والمشاركة. ويشير كريس إلـى أن مـن أشـكال التكيف الفردي لأعضاء المنظمات الذين يجدون تناقضا بين خصائصهم وطموحاتهم وبين طبيعة التنظيمات التي يعملون بها هو الخروج والبحث عن منظمة أخـرى .

كما أن بعض الأفراد قد يكون لديهم ما يسمى النية في ترك العمـل الـذي يعنـي الرغبة الكامنة داخل الفرد لترك عمله عند أقرب فرصة تتاح له . هيرزبرغ أشـار في نظريته ذات العاملين أن هناك عوامل وقائية لا تؤدي إلى الحفـز إنمـا تمنـع الرضا، لكن العوامل الحافزة تؤدي إلى الرضا والحفز.

فإن هيزربرغ طور نظرية المتغيرين بناء على الابحاث التـي اجراهـا علـى مجموعة من المديرين ومن المهندسين والمحاسبين وهي مشابة بشكل كبير لنظريـة ماسلو وبنيت عليها إلى حد كبير.

ولقد بينت هذه النظرية بأن العوامل المؤثرة في بيئة العمل والتـي تـؤدي إلـى القناعة والرضا بالعمل هي ليست بالضرورة نفس العوامل التي تؤدي إلـى عـدم الرضا بالعمل.

ولقد قسم هيزبيرغ العوامل في بيئة العمل إلى قسمين:

1- عوامل صيانة أو وقاية: ويؤدي عدم وجود او توافر هذه العوامل إلى حالات عدم الرضا بينما وجودها لا يؤدي إلى حفز الأفراد وإنما يمنع حالات عـدم الرضى.

ومن هذه العوامل:

أ- الإشراف الفني والشخصي في العمل.

ب- العلاقات الداخلية بين رؤساء والمرؤوسين.

ج- بنوعية ظروف العمل.

د- الأجور والرواتب المدفوعة مقابل انجاز العمل.

2- عوامل حافزة:

هناك عوامل وشروط مرتبطة بالعمل إذا وجدت فإنها تعمل على بناء درجة عالية من الرضا والحفز عند الأفراد وعدم توافرها لا يؤدي إلى حالة عاليـة من عدم الرضى وقد أطلق هيرزبيرغ على هذه العوامل بالعوامـل الحـافزة ومنها:

أ- الإنجاز في العمل.

ب- الإعتراف نتيجة الإنجازات في العمل.

ج- طبيعة العمل ومحتواه.

د- المسؤولية بإنجاز العمل.

هـ - التقدم والترقي في العمل بالإضافة إلى تنمية قدرات العمل عن الفرد.

مما سبق أن العوامل الحافزة في نظرية هيرزبيرج مركزة حول العمل بمعنى أنها تتعلق بماهية العمل وإنجاز الفرد لذاك العمل، وتحمل مسؤولياته والاعتراف الذي يحصل عليه الفرد من خلال تأديته لذاك العمل. لذا فإن الدخل ليس عاملا حافزا بل الحوافز المادية والمعنوية والاعتراف بالإنجازات والتقدم المهني للعاملين في المنشأة يظل عاملا مهما تلعب دورا أساسيا في رضا العامل بمؤسسته، حين في المنشاءات العاملين الأخرى يظل الدخل عاملا حافزا، ومن هنا فإن بعض المؤسسات تنظر إلى الراتب عامل حافز للعاملين بها وبعض المؤسسات تنظر إلى الحوافز الأخرى كالمكافاءت أثناء العمل نظير إنجاز معين.

وأكد(المسعود،1994) " أن ظاهرة تغيب المعلمين عن الدوام المدرسي صورة أخرى من صور الهدر التربوي للوقت لعدم ممارسة المعلمين لمهامهم ونشاطاتهم داخل غرفة الصف والمدرسة على الوجه الأكمل، ويقارن بعض المربين بين الوقت والمال، من حيث أهمية وضرورة استغلاله على الوجه الأكمل، معتبرين أن الوقت كالمال لا يمكن استعادته بعد انفاقه، في حين أن إدارته وتنظيمه بالشكل المناسب ممكنة تماما" كما ينظم إنفاق المال، والتصرف به بالشكل المناسب، سيما وأن التعليم الذي يحتاج إلى الوقت يعتبر استثمارا " مربحا " في جميع الحالات تقريبا، ويعتبر الوقت كذلك مشابها للمال من حيث محدودية توفره وإمكانية تجميعه.

وفي دراسة (بريمة، 1990) عن الوقت الضائع في الدوائر الحكومية في سلطنة عمان عام 1990م وجدت :

عدد ساعات الوقت الضائع الطبيعي (6187711) ساعة عمل سنويا .

عدد ساعات الوقت الضائع غير الطبيعي (10312862) ساعة عمل سنويا.

تكلفة الوقت الضائع الطبيعي (41606209) ريالاً عماني سنويا .

تكلفة الوقت الضائع غير الطبيعي (69343682) ريالاً عماني سنويا.

إجمالي التكلفة السابقة خلال العام (1109049891) ريالاً عماني.

والمقصود بالوقت الضائع الطبيعي بالدراسة هو وقت الدوام الرسمي الذي لا يتم فيه إنجاز أعمال رسمية تتعلق بالعمل ، وإنما يتم فيه القيام ببعض الأعمال والأمور الشخصية والخاصة بالموظف. والوقت الضائع غير الطبيعي هو والوقت الإضافي مدفوع الأجرغير الدوام الرسمي.

وغياب المعلمين يؤدي إلى هدر مادي ملموس يمكن قياسه بالأيام التي يتغيب فيها المعلمون غياباً غير عادي متمثلاً قي تدني مستوى الكفاءة الداخلية للأفراد والمدرسة، وهبوط مستوى الإنتاج بالمؤسسات التربوية، وظهور بعض المشكلات التي تعيق استمرارية تحقيق الأهداف المنشودة.

وذكر (فايع و مشيط, 2001) أن: غياب المعلم يأتي من سهولة الحصول على التقارير الطبية غير الصحيحة، ويتسبب في سلبيات لا حصر لها. وخلصت دراستهما إلى: أن غياب المعلم عن المدرسة ينتج عنه إحداث ارتباك في جدول المدرسة في ذلك اليوم، مع إضافة مهام أخرى ثقيلة على بعض المعلمين تتمثل في تحمل حصص زميلهم الغائب، بينما يكون البعض منهم لديهم من والواجبات ما يكفيهم عن تحمل أعباء جديدة تضاف إليهم.

وتناولت دراسات ظاهرة الغياب في العمل التربوي أسبابا منها ما يتعلق بالمعلم نفسه متمثلا برضاه عن مهنته ووظيفته، ومنها ما يتعلق بالظروف المحيطة به داخليا المتمثلة بالبيئة المدرسية وهيكل المدرسة والمناخ التنظيمي السائد في المدرسة أو الأسرة أو ما يتعلق بمستوى الممارسة الإدارية من قبل مدير المدرسة. وقد تكون اللوائح والأنظمة وبعض القوانين لها دورها أيضا في سبب غياب المعلمين عن عملهم.

ولقد أورد (مطالقة،2000) يتغيب المعلمون بسبب المرض،أو بسبب وفاة أحد الأقارب،أوالغياب بدون أجر، الغياب بسبب الزواج، والغياب لمرافقة مريض، والغياب بسبب الطقس وظروف خارجة عن الإرادة، والغياب لعدم الرضا عن العمل والإرهاق الجسمي والنفسي، الغياب بسبب ظروف العمل نفسه.

ولكي تعمل المؤسسة التربوية بكفاءة، لابد أن يلتزم موظفوها بالدوام بشكل منتظم، لذا فإن غياب المعلمين عن دوامهم يلحق ضررا بكفاءة المدرسة أو المؤسسة

التربوية. ونظرا لقلة البحوث المتعلقة بالتغيب في حقل التربية والتعليم في الـوطن العربي فإن البيانات التي يمكن أن يسترشد بها المسؤولون فـي اتخـاذ الـسياسات والقرارات المتعلقة بالتغيب قليلة ايضا، مما يؤدي إلى عدم فهم الأسـباب الكامنـة وراء مشكلة التغيب. (ناصر،1990).

وتشير الدراسات في الموضوع إلى عوامل متعددة لها علاقة بهذه الظاهرة منها القيادة الإدارية ومعنويات المعلمين والإلتزام بالمهنة والرضا الوظيفي والمواصلات والراتب وعوامل الديمغرافية مثل الخبرة والجنس والحالة الاجتماعية والمرحلـة التعليمية وغيرها. توربليفللي،(Turbeville.1987) .

إن بعض مديري المدارس قد يسهم بشكل غير مباشر فـي اسـتمرار بعـض المعلمين في الغياب وذلك حينما يتغاضى عن غيابهم وهذا يحدث حينما لا يقوم برفع أسماء الغائبين مما يخلق أيضا نوعا من الإشكالات لدى المعلمين الآخرين نظرا لما يرونه من تمايز في المعاملة من مدير المدرسة, إذا كان مدير المدرسة أو وكيله من أصحاب الغياب المتكرر وهم القدوة في مدارسهم.

إن مسألة غياب بعض المعلمين ثم حصول الأكثرية منهم على تقارير طبية تفتقر إلى المصداقية يجعلنا نتساءل وبكل صراحة عن مصداقية التقارير الطبية, والجهات التي تمنحها, وعن الطريقة الصحيحة التي يجب أن تسلك للتأكد من صـحتها مـع ضرورة إيجاد حلول تحد من تغيب المعلم بدون عذر مقنع,ولابد أن نفهم أن غيـاب المعلم عن المدرسة يختلف جدا عن غياب الموظف عن عمله برغم أن الغياب يؤدي إلى تعطيل لمصالح عديدة إلا أن بعض مديري المدارس قد يسهم بشكل غير مباشر في استمرار بعض المعلمين في الغياب وذلك حينما يتغاضى عن غيابهم مما يخلـق نوعا من الإشكالات لدى المعلمين الآخرين لما يرونه من محاباة في المعاملـة مـن مدير المدرسة.

علاقة غياب المعلم بإدارة المدرسة:

إن الهيئة الإدارية بالمدرسة والتزامها لها تأثيرها الإجابي فـي التـزام الهيئـة التدريسية، وتعمل على ضبط حضورها، وتلعب الممارسات الإدارية الـسليمة دورا أساسيا على استقرار العمل بالمدرسة، مما يجعل من المعلمين أكثـر التزامـا ممـا

ينعكس ذلك على مستوى تحصيل الطلاب. ويشير (المسعود ،1994) إلى أن المكونات الرئيسة لغياب المستخدمين هي (دوافع الالتزام) و(إدراك القدرة على الالتزام) وهو تأثير أسس الممارسات التنظيمية ومواقف المستخدم والقيم والأهداف.

علاقة غياب المعلم بالمناخ التنظيمي في المدرسة:

إن مناخ المدرسة يخلق عدداً من المتغيرات المحتملة تؤثر في الالتزام بالحضور في الموقع المحدد، فالمناخ التنظيمي في المدرسة متكون من خصائص المدرسة التي تتميز بها من مدرسة وأخرى لذا يؤثر في سلوك أعضائها . ومناخ المدرسة هو التحمل لنوعية بيئة المدرسة من العاملين بها ، ويؤثر في سلوكهم وهو مستند على الفهم الجماعي للسلوك في المدرسة. (Hoy & Miskel1987) كما أن الضغوط في مكان العمل تؤدي إلى الغياب، بالإضافة إلى سلوك الجماعة واثره على الفرد يلعب دورا في التأثير على الغياب، حيث كلما أصبح الغياب ممارسة مقبولة، كلما ارتفعت نسبة الغياب.(Uehara, 1999)

كما أن العلاقة وأسلوب قيادة المدير ومستوى الممارسة والسيطرة لهما تأثير وارتباط بغياب المعلمين وحضورهم، وأن العلاقة الإيجابية بين المعلمين وإشراك الفريق في أسلوب القيادة لها ارتباط إيجابي بنسب الغياب المنخفضةو القيادة التوجيهية ارتبطت إيجابيا بنسب الغياب المنخفضة ، وأسلوب القيادة التوجيهية يزود المعلمين بالقواعد والأدوار الواضحة والتوقعات المتعلقة بالحضور(Imant&Zoelen, 1995).

علاقة غياب المعلم بالمشرف:

الإشراف التربوي يقصد به العملية التي يقوم بها المشرف خلال زيارته للمعلم بالمدرسة بما يتضمنه الإشراف من ملاحظة وتقييم عمل المعلم داخل وخارج غرفة الصف وأنشطة مدرسية متنوعة بهدف الارتفاع بمستوى الأداء والعمل على النهوض بالعملية التعليمية وتطويرها ومسايرتها للإتجاهات العالمية الحديثة والمعاصرة بين المعلمين وفق معايير مقررة،. فما زال بعض المشرفين ينظرون إلى المعلم نظرة استعلاء وتكبر وتسلط، وهنا يجب أن ينظر إلى المعلم أنه زميل له في المهنة، نجاح المعلمم هنا هو نجاح المشرف. فكثير من المشرفين يبحثون عن

أخطاء معلميهم مهما كان مصدرها ومسبباتها حتى ولو لم يكن المدرس مسئولا عنها أو خارجة عن مسئولياته هي السبب في حدوث تلك الأخطاء، ويضطر المعلم بإزاء هذا الموقف فيغيب (الفقي 1994م).

علاقة غياب المعلم بالطالب:

يشعر المعلم بالغبطة عندما يجد طلبته على ما يرام وعلى حـد كبيـر مـن الإجتهاد والمثابرة من أجل الحصول على قسط كبير من العلـم ، وعلاقـة المعلـم بالطالب مبنية على أسس من الإحترام المتبادل بينهما، وعلى المصلحة المـشتركة ، وعندما يشعر المعلم أن هناك ارتياحاً من الجميع – طالباً ومعلماً – النتيجة هي تعلم جيد ، بخلاف المشكلات التي قد يثيرها بعض الطلبة القصد منها إثـارة الفوضـى واللامبالاه وقلة الإهتمام بالنظام العام وضبط سير الحصة يجعل من المعلم ينفر من إعطاء واجبه في داخل الفصل الدراسي ، وتتكون لديه الرغبة في ترك هذا الصف لما يشعر به من ضيق ونفور، (عبدالوهاب،1979م).

علاقة غياب المعلم بزملائه:

إن الفرد بطبعه دائما إجتماعي، يبحث عن وسط أو محيط فيه الأمان والطمأنينة والراحة النفسية، كلما كان المجتمع المدرسي وخاصة الزملاء من المعلمين تربطهم علاقة وزمالة حقيقية شعر المعلم بالراحة، لأن الزملاء هم القادرون على خلق مناخ مريح لزميلهم الذي يشعر بالغربة والوحدة والقادرون على الأخذ بيد زميلهم وتوفير له الجو المناسب والبيئة المناسبة التي تجعله قادرا على العطـاء. ويـشير (الفقـي 1994م) " إلى أن مبادئ العلاقات الإنسانية السليمة من شأنها أن ترفع من معنويـة المعلم". للمعلم دور في تهيئة المناخ الملائم له مع كافة زملائه بالمدرسة من خلال تعاونه مع غيره من المعلمين، لأنهم جميعا يشكلون مجتمعا تربويا منتجـا تـسوده العلاقات الإنسانية.

حظي غياب المعلمين باهتمام كثير من الباحثين الغربيين فقد تنـاولوا جوانـب مختلفة نظرا لآثارها السلبية في المعلم والمدرسة والطالب والمجتمع. وتظهر هـذه الآثار بشكل واضح في تدني مستوى الطالب داخل المدرسة، وهـي تعكـس عـدم التكيف من جانب المعلمين في بيئة المدرسة. وفي هذا المجال يرى إرنبيرج وريس

أن المعلمين يستخدمون الإجازة للمرض العـارض، هـم أيـضا ذكـروا بعـض الممارسات التنظيمية وهي المتمثلة في البنود التي تقرر الإجازات المرضـية فـي عقود المعلمين بأنها كان لها تأثير في أنماط غياب المعلمين.

يشير بيتكوف (Bitkoff, 1993) إلى العلاقة بين متغيرات المدرسـة وغيـاب المعلم في المدارس الثانوية، وقد استخدم بيانات المعلمين من سـجلات المـوظفين، وبيانات إنجاز المدرسة وبيانات خصائص الطلاب السكانية وربط هذه المعلومـات بنسب غياب المعلمين، واستخلص بأن نسبة غياب المعلمين أعلى في المدارس التي يعاني طلبتها من تدني التحصيل، وفي المدارس الفقيرة .

4.2 استراتيجيات التغلب على الغياب:

إن مشكلة غياب المعلمين تعد من المشاكل العالمية والعربية والمحليـة التـي تعاني منها أكثر المجتمعات، لما يمثله المعلم أهم الركائز الأساسية في إنجاح العملية التعليمية وما يقع عليه من مسؤوليات كبيرة يدركها الجميع الصغير قبل الكبير. وإن ما لمسه الباحث من أدبيات تحدثت عن المشكلة خاصة في الأدب الغربي بأن مشكلة غياب المعلمين مشكلة مؤرقة تشغل بال المؤسسات التعليمية على مـستوى العـالم، مثلا في الولايات المتحدة الأمريكية يتغيب نحو 200000 الف معلم سنويا وتقـدر خسارة في وقت الطلاب بنحـو 75 مليـون سـاعة (Liwes,1981) وبهـؤلاء المعلمين حاجة إلى معلمين احتياط لتغطية غياب زملائهم وهذا يكلف المدرسة بشكل كلي 2بليون دولار أمريكي سنويا (onofry,1994) وعلى الـرغم مـن الـوعي المتزايـد فـي هـذه المعـضلة يرتفـع غيـاب المعلمـين. أمرسـترونج (Armstrong,1992). ومن القضايا التي تتحدى التعليم اليوم مثل النمو المتوقع في تسجيل الطلاب ونقص في أعداد المعلمين الذين سيشغلون حصص الإحتياط يزيـد من مشكلة الغياب أكثر. وعندما تعقد مشاغل للمعلمين أو يطالبون ببرامج لتطـوير وتحسين عملية التدريس بالصف تزداد المطالبة بعدد من معلمي الاحتيـاط الـذين لاتجدهم إلا نادرا أو في حالة الإسـتئجار. أشـار نـورتن (Norton, 1994) أن 71% من القيادات التربوية أفادوا أن غياب المعلم إحدى المشاكل التنظيمية الرئيسة

التي يواجهونها بشكل يومي. ويوجد ارتباط كبير بغياب المعلم وضـعف تحـصيل الطلاب وانخفاض في الميزانية. دافيس(Davis, 1997).

فإن العديد من الأدبيات حاولت وضع حلول للتغلب على مشكلة غياب المعلمين منها (المزيد وآخرون، 1990) التي تقترح ضرورة مراعاة إدارة المدرسة وتفهمها لظروف المعلم في حال اضطرارها للخروج من المدرسة في أثناء الـدوام، وهـذا بطبيعة الحال يقع على عاتق مدير المدرسة، ومدى ما تتمتع به من مرونة وحـسن تصرف وتفهم لظروف المعلمين.وتقترح المزيد وزميلاتها ما يلي:

1. خفض في عدد الحصص وما يتناسب مع ظروف المعلمة.
2. زيادة عدد المعلمين والمعلمات عن التشكيل المقرر لكل مدرسة.
3. لا بد من إيجاد أنظمة تأديبية للحد من تكرار غياب المعلمين بدون عـذر مقبول إذا زاد مجموع الغياب خلال العام الدراسي عن المعهود كالحرمان من العلاوة السنوية.
4. رفع درجة رضا العاملين عن العمل وتوفير البيئة المناسبة فـي أمـاكن العمل.
5. تجويد التعليم من منطلق أن التعليم الجيد ليس التعليم الذي تنفـق عليـه أموال كثيرة ، بل هو التعليم الذي يحسن استغلال الأموال المتاحة بأعلى كفاءة .
6. الموضوعية في تقييم العاملين بمقاييس منصفة وعادلة ، محددة للإنجـاز والأداء.(مطالقة،2000).

ويمكن إضافة استراتيجيات أخرى بإمكانها أن تعمل على التغلب على الغياب المستمر لدى المعلمين والتقليل من آثارها العكسية وخاصـة التقليـل مـن تـدني مستويات الطلاب ومشاكل إدارية ومالية أي التقليل من نفقات علـى البـديل الـذي يقتطع من ميزانية التعليم. من هذه الاستراتيجيات ما يلي:

1. إيجاد جو مناسب في المدرسة يبعث على الاستقرار النفسي والعملـي عنـد المعلم ويقلل من حدة التوتر لديه.

2. التقليل من الروتين اليومي والزايد عن الحد الذي قد يؤدي إلى الملل أي التنوع في الأنشطة المختلفة وإعطاء المعلم النشاط الذي يمكن أن يؤديه بنفس راضية ومن دون تكلف.
3. تكليف المعلم بالقيام بمهمات داخل وخارج إطار عمله كدورة قصيرة أو في لجان لها مردود إيجابي للمعلم.
4. جعل المدرسة أكثر متعة وإثارة وعامل جاب للمعلم وبيئة محببة لديه لتأدية واجباته الموكولة إليه،
5. إشراك المعلم في المهمات الرسمية داخل وخارج السلطنة كالمؤتمرات والندوات وتقديم أوراق عمل وبحوث تبرز من قيمته.
6. إشراك المعلم في رحلات داخلية وزيارات خارجية لينمي خلفيته العلمية والثقافية.
7. إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات التربوية المصيرية بوصفهم هم أصحاب التنفيذ.

كما أكده إيمانتس و زولين إلى أن العلاقة بين المعلمين وأسلوب قيادة المدير ومستوى السيطرة والممارسة ، وإشراك الفريق في أسلوب القيادة ارتبطت إيجابيا بنسب الغياب العالية بينما القيادة التوجيهية العالية ارتبطت إيجابيا بنسب الغياب المنخفضة.

وفسر ذلك أن أسلوب القيادة التوجيهي يزود المعلمين بالقواعد والأدوار الواضحة والتوقعات المتعلقة بالحضور، وهذا النوع من القيادة يخفض من الضغوط الواقعة على المعلم ذلك له تأثير إيجابي على حضوره. ويؤكده (مرسي، 2001 ص12و13) أن جودة المعلمين ضرورية لتوفير مستوى تعليمي جيد متجدد طموح، وأداء الأفراد يتحسن في ظل القيادة المبتكرة الخلاقة التي نستطيع دفع الإفراد على العمل واستثارة جهودهم، والتنسيق بينها، وتفجير طموحهم.

من هذا العرض يتضح لنا أن غياب المعلم عن المدرسة أو عن حصته ولو لمدد قصيرة أم طويلة متقطعة أم متصلة لها جانب سلبي على العملية التعليمية التعلمية وعلى أهداف المجتمع العليا ومصالحه الوطنية. وبهذا التصور يجب النظر إلى

مسألة الغياب على أنها عملية هدر للإمكانيات المادية لها انعكاساتها على تحـصيل الطلبة وسلوكياتهم.

5.2 الدراسات السابقة:

حظي موضوع غياب المعلمين باهتمام كبير من البـاحثين والمختـصين. وقـد تنوعت الدراسات في هذا الجانب بتنوع مجالاته بعـضها تناولتـه مـن منظـور اجتماعي، وبعضها الأخرمن منظوراقتصادي. وقد اطلع الباحث على عدد من مـن هذه الدراسات ولم يجد دراسة فيما بينها تناولت غياب المعلمين في سلطنة عمـان بشكل خاص، لذا قد تكون دراسة الباحث الأولى في موضوعها، تتطرق إلى غياب المعلمين في السلطنة، ولقلة الدراسات العربية، فإن الباحـث سـيعرض دراسـات أخرى تمس موضوع الدراسة بشكل غير مباشر على النحو الآتي:

الدراسات العربية:

قام (باشا، 1990م) بدراسة هدفت إلى معرفة أسباب غياب مدرسـي المرحلـة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة كما يراها المدرسـون والإداريـون فـي المرحلـة الابتدائية ومدى ارتباطها بمتغيرات نوع الوظيفـة، المـستوى التعليمـي، الحالـة الاجتماعية، مسؤولية الإعالة، مصادر الدخل الأخرى. تكونت عينة الدراسـة مـن 348معلما و26مديرا و25 موجها. وأظهرت نتائج الدراسة أن مشكلة غياب معلمي المرحلة الابتدائية ترتبط بأسباب مهنية مثل عدم تحقيق رغبة المعلم في الإنتقال إلى مدرسة أخرى يرغب فيها . . .وأخرى شخصية مثل العادات والتقاليد ومرض أحد أفراد الأسرة.

أجرى (الحمياني 1998م) دراسة عن أثر العوامل الذاتية والموضوعية في تغيب المعلمات السعوديات في المدارس الابتدائية في مدينة الرياض. هدفت إلى معرفـة واقع غياب المعلمات في مدارس البنات الابتدائية في مدينة الرياض. وتكونت عينة الدراسة من 289معلمة.وتوصلت الباحثة إلى أن غياب المعلمات في جميع المراحل يزيد عن المدة المسموح بها نظاما، حيث بلغ الغياب الفعلي لمعلمة المرحلة الابتدائية 13 يوما، ومعلمة المرحلة المتوسطة 9أيام، ومعلمة المرحلة الثانوية 9أيـام وذلـك

خلال الفصل الدراسي الواحد.وإن معلمات المرحلة الابتدائية أكثر غيابا من معلمات المراحل الأخرى.

أما (المزيد وآخرون، 1990م) فقد أجرين دراسة بعنوان أسباب غياب المعلمات السعوديات في مراحل التعليم العام للبنات بمدينة الرياض. هدفت الدراسة إلى تقصي أسباب غياب المعلمات السعوديات في مراحل التعليم العام للبنات في مدينة الرياض . وقد شملت العينة على 329 معلمة من معلمات مدينـة الريـاض فـي المراحـل الثلاث. وقد خلصت الدراسة إلى أن 85% من عينة الدراسة من المعلمات قد تكرر غيابهن عن مدارسهن بدون عذر، وفئات كبيرة من المعلمات قد جمعن بين نـوعين أو أكثر من الإجازات خلال العام الدراسي، وشيوع ظاهرة الغياب بدون عذر فـي كافة مراحل التعليم الثلاث تبدأ من يوم واحد وتصل إلى 35 يومـا، وأن ظـاهرة الغياب أكثر انتشارا بين المعلمات المتزوجات أو الأرامل ولديهن أطفال مـن غيـر المتزوجات، وكثرة الحصص الآسبوعية قد تكون أحد أسباب غياب المعلمات عـن عملهن في المدرسة، حيث اتضح أن اللاتي تكرر غيابهن تراوحت تلك الحـصص بين 21 إلى 25 حصة في الأسبوع. وأهم ثلاثة أسباب دفعت المعلمات إلى الغيـاب عن العمل من وجهة نظرهن جاءت على النحو الأتي: كثرة الالتزامـات العائليـة، الاعتماد على أحد أفراد الأسرة في المواصلات، مرض أحد أفراد الأسرة.

أجرى (بريمة، 1990) دراسة هدفت إلى التعرف إلى حجم مشكلة عدم الانتظام والدوام في الأجهزة الحكومية بسلطنة عمان على عينـة عـددها (259) موظفـا وتوصل الباحث أن أسباب الغياب عن العمل أو المغادرة في أثناء الدوام: المراجعة بمعاملات خاصة، مراجعة المستـشفى مـع أفـراد الأسـرة، ظـروف طارئـة بالمنزل،زيارة الأصدقاء، حالة الوفاة وغيرها.

وأوصى الباحث مراعاة الالتزام بالقواعد واللوائح والنظم، بما يضمن الانضباط في أثناء ساعات العمل وعدم الغياب عن طريق زيادة الوعي بلوائح العمل، التعريف بالإجراءات من خلال النصح والإرشاد.

كما أجرى (ناصر،1990) دراسة بعنوان: ظاهرة تغيب المعلمين عن دوامهـم المدرسي في الأردن وأسبابها على عينة مكونة من (528) معلـم ومعلمـة. وقـد

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تغيب المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمرحلة التعليمية والخبرة والمؤهل التربوي. إلا أنه كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تغيب المعلمين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح الذكور.

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تغيب المعلمين تعزى لتفاعلات الجنس مع الخبرة، والجنس مع الحالة الاجتماعية والخبرة مع الحالة الاجتماعية لصالح الذكور.

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تغيب المعلمين تعزى لبقية تفاعلات متغيرات الدراسة.

أما بالنسبة لأكثر الأسباب تنبؤا يدفع المعلمين للتغيب عن دوامهم المدرسي فكانت: أمراض الحمل والولادة (للإناث) والمرض الشخصي ووفاة أحد أفراد الأسرة ومرض أحد أفراد الأسرة.

قامت(مرزا،1990م) بدراسة بعنوان: علاقة المناخ المؤسسي بغياب المعلمات في المدارس الثانوية الحكومية والأهلية للبنات بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، هدفت إلى معرفة علاقة المناخ المؤسسي بغياب المعلمات في المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والأهلية. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات ومديرات المرحلة الثانوية في المدارس الأهلية والحكومية بمدينة الرياض البالغ عددهن 1487 مديرة ومعلمة. بينما تكونت عينة الدراسة من 636 مديرة ومعلمة. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين نمط المناخ المؤسسي وغياب معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض بحيث إن نمط المناخ السائد في المدارس عالية الغياب ومتوسطة الغياب هو مناخ مغلق، بينما وجد أن نمط المناخ السائد في المدارس منخفضة الغياب هو مناخ موجه.

اقترحت المعلمات والمديرات عددا من الأمور لتحسين البيئة المدرسية. وأمورا أخرى لعلاج ظاهرة غياب المعلمات وهي:

أ- استحداث لائحة تنظيم منح الإجازات بأنواعها، واطلاع المعلمات عليها.

ب- منح مديرة المدرسة صلاحية رفض أو قبول الإجازة الاستثنائية للمعلمـات، دون تدخل من جانب الإدارة.

ج- مضاعفة الخصم المادي على المعلمات متكررات الغياب، فالخصم الحالي لا يشكل رادعا أمام المعلمات السعوديات.

د- تخصيص 10 درجات من تقارير الأداء الوظيفي، بحيث يخصم درجة عـن كل يوم تتغيب فيه المعلمة بدون عذر.

هـ- تمديد مدة دوام المعلمات إلى ما بعد خروج الطالبات ليتفرغن للقيام بالأعمال والمهام التي لا يجدن متسعا من الوقت لإنجازها في أثناء وجود الطالبـات أو في المنزل.

و- التنبيه على المديرات والموجهات بضرورة عقد اجتماعـات مـع المعلمـات متكررات الغياب لمعرفة أسباب غيابهن وتبصيرهن بآثار الغياب فـي سـير العملية التربوية والتعليمية.

أما (الصاوي، والسبيعي، 1993) فقد قاما بدراسة عن أسباب غياب المعلمات، والمشكلات التربوية المترتبة عليه. هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أسـباب غيـاب المعلمات في مراحل التعليم العام في دولة قطر، والمشكلات التربوية المترتبة عليه. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات المتغيبات ومديرات مدارس البنات فـي المراحل التعليمية الحكومية الثلاث في التعليم العام بدولة قطر. فيما تمثلـت عينـة الدراسة من 64 مديرة و135 معلمة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي:

إن إجمالي حجم غياب المعلمات الحاصلات على إجازة شهر فأكثر خلال سنوات 1990/89/88 قد بلغ 789 معلمة.

إن أعلى نسبة للغياب كانت في المرحلة الابتدائية ثم المرحلة الإعدادية ثـم فـي المرحلة الثانوية.

إن أسباب الغياب من وجهة نظر المعلمات المتغيبات تتمثل في: الحمل والولادة، مرض أحد أفراد الأسرة، رعاية الأطفال، كثرة أعباء المنـزل، مـرض المعلمـة،

مرض الأبناء، مرافقة الزوج خارج الدولة، عدم رضا الزوج عن عمـل المعلمـة، مواصلة الدراسة.

أما أسباب الغياب من وجهة نظر المديرات فهي: رعاية الأطفال، مرافقة الزوج بالخارج، الحمل والولادة، مرض أحد أفراد الأسرة، الإجازة بدون راتب، الإجـازة لمواصلة الدراسة.

وقد أجرى (الشلال،1995م) دراسة عن أثر العوامل الاجتماعية والإقتـصادية في تغيب الموظفين عن العمل في دولة الكويت، وهي دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بوزارات الخدمات في دولة الكويت. هدفت إلى التعـرف فـي العوامـل الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر في تغيب الموظفين عن العمل. وتكـون مجتمـع الدراسة من جميع موظفي وزارات الخدماتف وهـي وزارات التربيـة والتعلـيم، المواصلات، والإعلام، والنفط بما ذلك فئة المعلمين. وبلغت عينـة الدراسـة 258 موظفا، من موظفي تلك الوزارات. وخلصت الدراسة إلى النتيجة الآتية: أن عوامل اجتماعية وأخرى اقتصادية يرى الموظفون أنها تؤثر في تغيبهم عن العمـل. أمـا العوامل الاجتماعية فهي: مرتبة حسب شدة تأثيرها وسوء الحالة الصحية لأحد أفراد الأسرة، والمشكلات الخاصة بالمسكن، وبعد المسافة بين مكـان العمـل والـسكن، والخلاف داخل الأسرة، والمشاكل مع الجيران، وتحبيذ أفراد الأسرة للتغيـب عـن العمل.

أما العوامل الاقتصادية فإنها لا تخرج عن إطار كفاية الدخل.

في دراسة (مطالقة،2000)هدفت إلى التعرف إلى حجم الغياب عن العمل واثره في الإنتاجية في قطاعي التعلـيم الخـاص والعـام بدولـة الإمـارات العربيـة المتحدة(دراسة مقارنة) من نتئج الدراسة:

تنوع أسباب الغياب عن العمل واختلافها في درجة الأهمية باختلاف نوع قطاع التعليم (عام، خاص)، الجنسية، الحالة الاجتماعية، مكان العمـل والـسكن، مقـدار الراتب السهري، نوع العمل، عدد أفراد الأسرة.

دراسة (عليان، 2003) بعنوان العلاقة بين الرضا عن الوظيفـة لـدى المـرأة البحرينية العاملة في المكتبات العامة،وكل من: المؤهـل الدراسـي، والتخـصص،

والحالة الاجتماعية، والخبرة، والراتب. تكونت العينة من (60) فردا من العـاملات في المكتبات. توصلت الدراسة إلى ما يلي: أن أكثر الجوانب الوظيفية التي كانـت المرأة البحرينية راضية عنها هي على التوالي: العلاقـات مـع زمـيلات العمـل، والعلاقات مع الرؤساء والمسئولين، والعلاقات مع رواد المكتبة، والأمن والاستقرار الوظيفي، وطبيعة المسئوليات في المهنة. أما أقل الجوانب الوظيفية التي كانت المرأة البحرينية غير راضية عنها فهي على الترتيب: فـرص النمـو والتطـور المهنـي والراتب الشهري، والحوافز الوظيفية، وأنظمة العمل وسياساته وقوانينه، والظروف البيئية للعمل. كما أظهرت النتائج أن متغيرات الدراسة، وخاصة الخبرة، والمؤهـل الدراسي قد أثرت في درجة رضا المرأة على جوانب الرضا عن الوظيفة.

دراسة (عساف وعساف ،2006) في ضغوط مهنة التـدريس لـدى معلمـي المرحلة الأساسية الدنيا في مدينة نـابلس بفلـسطين ومـدى تأثرهـا بـالمتغيرات الديمغرافية حيث تكونت العينة من (121) معلما ومعلمة.

كانت نتائج الدراسة: أن معدل ضغوط مهنة التدريس كانت مرتفعة. وتبـين أن المعلمات يعانين أكثر من المعلمين، وذلك لاسباب تعـود إلـى: مـدير المدرسـة، والراتب، والمشرفون، وظرف العمل، والاحتلال الإسرائيلي.

أما دراسة (العريني, 2006): هدفت إلى التعرف إلى أهم العوامل التي تـؤدي إلى هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية من وجهة نظـر مديريها, وبيان أثر المتغيرات التالية (المؤهل العلمي، الدورات التدريبية في مجـال إدارة الوقت، سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية) علـى عينـة الدراسـة مكونـة من(88) من مديري المدارس الابتدائية داخل الرياض، من حيث نظـرتهم لأهـم العوامل التي تؤدي إلى هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية.

بينت الدراسة أن أكثر الأسباب التي تؤدي إلى هدر الوقت هي عدم وجود البديل الفوري للمعلم الذي يغيب بصورة مفاجئة وطويلة، تأخر الدراسة في بدايـة العـام نتيجة لعدم اكتمال المعلمين بالمدارس، اللامبالاة وضعف الشعور بالمـسؤولية فـي الحفاظ على الوقت من بعض المعلمين، وحضور معلم بديل للمعلم الأساسي لأجـل حفظ النظام بالفصل .

وأوصت الدراسة: أن يتم الاهتمام أولا بعلاج العوامل ذات الحدة العالية في هدر الوقت مثل إنعدام بديل فوري للمعلم الذي يغيب بصورة مفاجئة وطويلة, إضافة إلى ضعف الإشراف وقلة الحزم العادل من بعض مديري المدارس في ظـل ضـبابية الثواب والعقاب, تضمين بعض المقررات لطلاب المرحلة الابتدائية موضوعات عن أهمية الوقت واستثماره, وضرورة وجود معلمين بدلاء لـدى إدارات التعلـيم لـسد العجز المفاجئ في بعض المدارس.

فقد أجرى (الجابري، 2006) دراسة مسحية بعنوان: أسباب غيـاب المعلمـين المتكرر في المدارس الحكومية بالمدينة المنورة والحلول المقترحة للحد منهـا.لقـد بينت نتائج الدراسة أن أسباب غياب المدرسين تندرج تحت المحاور الآتية:

محور الجو المدرسي.محورالأنظمة الإدارية ومحور الاجتماعي للمعلم ومحـور الصحي للمعلم ومحور شخصية المعلم وإعداده.وفي ضوء تلـك النتـائج أوصـت الدراسة بمجموعة من التوصيات للحد من تلك المشكلة وهي أن يستحدث قسم فـي إدارات التربية والتعليم لمعالجة أمور المعلمين الاجتماعيـة مـن خـلال بـاحثين متخصصين، ومحاورة المعلمين مكرري الغياب، ووضع معايير دقيقة لاختيار مـن يعمل في مهنة التعليم، واختيار مديري المدارس بعناية تامة بعيـدا عـن المجاملـة والمحسوبية، وإلحاقهم ببرامج تدريبية لتطوير كفايتهم الإدارية، وإيجاد حوافز مادية أو معنوية للمعلمين المنتظمين، ونقل المعلم كثير الغياب نقلاً تأديبيـا إلـى خـارج المنطقة، مع تقدير وضع من لديه ظروف يصعب شرحها (مثل مـريض العـين أو المس أو....).

قام (رابي،2007) بدراسة عنوانها أسباب غياب المعلمين والمعلمات وأثره فـي التحصيل العلمي لطلبة المرحلة الأساسية الدنيا في مدارس مدينة قلقيلية بفلسطين من وجهة نظر أولياء الأمور, وأظهرت النتائج أن استجابات أولياء أمور طلبة المدارس الأساسية الدنيا في مدينة قلقيلية نحو أثر تغيب المعلمين والمعلمـات فـي تحـصيل أبنائهم كانت مرتفعة جدا بدلالة النسبة المئوية (83.00%),وأظهرت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في استجابات أولياء

أمور طلبة المدارس الأساسية الدنيا في مدينة قلقيلية نحـو أثـر تغيـب المعلمـين والمعلمات في تحصيل أبنائهم تعزى إلى متغير المؤهل العلمي أو الجنس.

وخلصت الدراسة إلى أن غياب المعلمين عن مدارسهم له اثر سلبي في تحصيل الطلبة العلمي وأدائهم السلوكي وقدرتهم على مواكبة الأساليب التعليميـة الحديثـة , وأوصت الدراسة بالعمل الجاد من اجل التغلب على هذه المـشكلة وعـدم الـسماح بتحولها إلى ظاهرة.

الدراسات الأجنبية:

أجرى ريتشاردسن، (Rishardson, 1980) دراسة هدفت إلـى تحليـل تغيـب المعلمين في مدينة دالاس Dallas بالولايات المتحدة الأمريكية لمعرفة إذا كان هناك علاقة بين متوسط تغيب المعلمين عن دوامهم، وعدد من العوامل المختـارة مثـل الجنس والعمر والحالة الإجتماعية والخبرة والمواصلات واتجاه المعلم نحـو مهنـة التعليم، والمرحلة التعليمية. وأستخدم الباحث عينة عشوائية ضمت أربـع مـدارس إعدادية وأربع مدارس ثانوية من بين مدارس مدينة دالاس. وكان من نتـائج تلـك الدراسة أنها لم تجد علاقة بين الخبرة والتغيب.

وأجرى ستيرن، (Stern, 1980) دراسة عن تغيب المعلمـين فـي المـدارس الثانوية في ولاية مين الأمريكية. وكان غرض هذه الدراسة فحص أسباب التغيـب عن الدوام المدرسي، وكانت عينة الدراسة مكونة (309) معلما ثانويا. وبينت نتائج عن وجود علاقة بين عدد سنوات الخبرة والتغيب عن الدوام المدرسي بحيث كـان متوسط تغيب المعلمين ذوي الخبرة الطويلة أعلى من متوسط تغيب المعلمين حديثي الخبرة.

وقام كوفمان، (Coffman, 1983) بدراسة من خلال تحليل بينات مـن (439) معلما موزعين على (18) منطقة تعليمية في بنسلفانيا الجنوبية بالولايـات المتحـدة الأمريكية في خلال عام 1982/1981م ، ووجد أن معدل التغيب كان منخفضا لدى المعلمين حديثي الخبرة، ولكن معدل التغيب إزداد مع إزديـاد الخبـرة. ثـم عـاد وانخفض مع إزدياد الخبرة.

أما دوران، (Doran, 1986) فقد كشفت دراسته التي أجريت على (795) معلما من معلمي مقاطعة (لي) بولاية فلوريدا، وذلك بمراجعة سجلات حـضورهم لعـام 1985/1984م عن إنعدام العلاقة بين التغيب والخبرة. وأظهرت النتائج أن المعلمين الذين كانت خبرتهم 13 عاما أو أكثرر هم أقل تغيبا من المعلمـين الـذين كانـت خبرتهم تتراوح بين سنة واحدة وخمس سنوات بالإضافة إلى ذلك وجد أن المعلمين الذين تجاوزت خدمتهم 20 عاما كانوا أقل تغيبا من بقية المعلمين.

أجرى كل من سكوت و ماكلين،(Scott, & McClellan,1990) بدراسة عن أثر الاختلاف في الجنس بين الذكور والإناث على ظاهرة الغياب عن العمل. وطبقـت الدراسة في المدارس الإبتدائية والثانوية في إقليم وسط الأطلـسي فـي الولايـات المتحدة الأمريكية. وبلغت عينة الدراسة 5 مدارس ابتدائيـة و5 مـدارس ثانويـة، وتراوح عدد المعلمين والمعلمات في تلك المدارس ما بين 24 في المدارس الصغيرة و88 في المدارس الكبيرة، بمجموع 539 معلما ومعلمة، متوسط أعمارهن 40 سنة، وقد بلغ عدد المعلمين 152 معلما، وعدد المعلمات 387 معلمة. وقد أوضحت نتائج الدراسة أن المرأة تتغيب عن العمل بشكل أعلى من الرجل، ولكن غياب المرأة عن العمل في عدد مرات الغياب ليس أعلى من الرجل وإنما مدة الغياب أطـول. كمـا أظهرت الدراسة بشكل غير مؤكد، العلاقة بين زيادة عدد الـساعات التـي تعملهـا المرأة وغيابها عن العمل. كما أظهرت الدراسة أن العوامل المهمة في تفسير ظاهرة الغياب لدى كل من الذكور والإناث تتمثل في الآختلاف في الـدور، وعـدد أفـراد الأسرة، والانشغال الوظيفي.

وقام جاكوبسن، (Jacobson, 1990) بدراسة عن دوافع الحضور للعمل وغياب المعلمين، وهدفت الدراسة إلى تطوير إطار عمل للتعامل مع ظاهرة الغيـاب فـي مجال التعليم. وتكون مجتمع الدراسة من معلمي مراكز التعلم في ولاية نيويـورك الأمريكية. فيما تكونت عينة الدراسة من جميع المعلمين في مدرستي الولاية نفـسها وهما مدرسة شوجر هل (Sugar Hill) ومدرسة نورث فورست (North Forst). وبينت الدراسة أن تطبيق نظام الحوافز المادية في مدرسة شوجر هل الذي قررتـه سلطات المركز كان مفيدا جدا للحد الذي دفع الكثير من المعلمين لتعـديل سـلوكهم

الغيابي، إضافة إلى أن الحوافز قد تم تحديدها بحيث ينال المعلمون من ذوي الحضور المتميز أعلى حافز في حين أن الذين لا زالوا يتغيبون بين الحين والآخر لا ينالون شيئا، بمعنى أن المعلمين أصبحوا يقومون بوزن سلوكهم على ضوء حاجاتهم الشخصية للحوافزالمادية.

أظهرت النتائج الأولية للدراسة في مدرسة نورث فورست (المدرسة الأخرى التي أجريت فيها الدراسة) أن إعطاء الحوافز الجماعية بصورة رئيسة يضع قوة هذه الحوافز وتأثيرها في غير مكانها الصحيح، مما يجعل من الضروري أن يكون هناك خطة للحوافز مبنية على إعطاء الحوافز بصورة متدرجة، ويمكن أن يتم تفصيلها على أساس الأداء الفردي للمعلم والأحسن أداء ينال أكبر الحوافز.

وقام ستيفن جاكوبسن، (Jacobson,1993) بدراسة بعنوان: نحو إعادة الفهم لغياب المعلمين في مكان العمل، غياب المعلمين ناتجاً وتغيراً اجتماعياً. هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير المتغيرات الاجتماعية والعادات في مكان العمل في غياب المعلمين. وقد جمع الباحثون البيانات من أربع مدارس ابتدائية من مجتمع الدراسة المتمثل في مدارس مركز غرب نيويورك التعليمي وذلك خلال المدة من عام 1989م إلى عام 1992م. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: إن غياب المعلمين ظاهرة اجتماعية يجب دراستها في حدود مكان العمل، كما أن هناك حاجة إلى فهم أفضل لكيفية نشوء عادات مكان العمل في ظل التفاعلات الاجتماعية في المدارس المختلفة. وأوصت الدراسة بالقيام بدراسة ميدانية أوسع لمعرفة العلاقة بين المتغيرات الاجتماعية والعادات في مكان العمل و المعلمين وذلك لإعداد صياغة جديدة لمفهوم غياب المعلمين.

وفي دراسة لنورتن،(Norton, 1994) بعنوان غياب المعلمين ذكر أن 71% من المديرين التربويين في أريزونا عرفوا غياب المعلمين أحد أعظم التحديات التي تواجههم. وذكر نورتن بأن البحث في غياب المعلمين يتركز بشكل كبير في تغيب المعلمين عن مسئولياتهم، وأثره على تحصيل الطلاب ، وعلاقة مناخ المدرسة بغياب الموظفين فيها، وتأثير الحوافز المختلفة في تخفيض غياب المعلمين.

وأما جوليان،(Giullian, 1986) فقد قام بدراسة بعنوان إدارة المعلمين و تخفيض غياب المعلمين وتركهم للعمل (الأسباب، النتائج، ردود الفعل). هدفت إلى معرفة أسباب غياب المعلمين، وما يترب عليه، والحلول الممكنة لمشكلة غياب المعلمين. وأجريت الدراسة في كل من ليبيريا والنيبال واليمن وبتسوانا والصومال وهاييتي والولايات المتحدة الأمريكية. وأظهرت نتائج الدراسة أن غياب المعلمين يمثل مشكلة خطيرة، فإنه هناك بيانات قليلة عن مدى عمق هذه المشكلة وامتدادها لأنها تحدث في البيئات المحلية، كما أن هناك اتفاقاً واضحاً بأن مشكلة غياب المعلمين تمثل تهديدا رئيسا لنوعية التعليم وكفاءته في العديد من الدول النامية. أما أسباب الغياب فهي تتمثل في الدوافع الاقتصادية مثل قلة المرتبات واتباع الدولة لسياسات تشجع على الغياب كالسفر لتسلم شيكات المرتبات وصرفها، وفي انعدام الإشراف بالمدرسة، وانعدام تأثير ونفوذ المجتمع في سلوك المعلمين، وانعدام العقوبات المناسبة.

أما نتائج غياب المعلمين فأهمها ضياع وقت التعليم بالنسبة للتلاميذ، كما أنه قد يؤدي إلى مستويات عالية من تسرب التلاميذ وتركهم للدراسة، وأيضا يفقد المجتمع الثقة في المدرسة فيؤدي إلى نمو المدارس الخاصة.

أما الحلول التي اقترحتها الدراسة لمشكلة غياب المعلمين فأهمها: تحسين الحوافز الاقتصادية وزيادة مكافئات المعلمين، تنقيح ومراجعة سياسات الدولة، لامركزية السلطة على المعلمين، تقوية الرقابة على مستوى المدرسة، دعم الحوافز المقدمة إلى المعلمين، نشر سياسات الحضور بين المعلمين، إيجاد مكافئات وعقوبات مناسبة.

أما بيري زيركل و ايفان جلوكمان، (Zirkel & Gluckman,1995) فقد أجريا دراستهما عن غياب المعلمين وسوء استخدام الاجازات المرضية. وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى استخدام الاجازات المرضية وعلاقة ذلك بالمبادئ والانظمة المدرسية. وأجريت الدراسة على معلمي ومعلمات مدرسة رفيرفيو Riverview في ولاية بنسلفانيا الأمريكية. وأظهرت نتائج الدراسة ان المعلمين الذين يسيؤون استخدام الاجازات المرضية والشخصية يجدون آذاناً صاغية وتعاطفا معهم من زملائهم أو حتى من بعض المديرين بل إنها تعد مجرد "كذبات بيضاء صغيرة"

ولكنها سلوك غير أخلاقي أو عصيان أو تمرد يقع تحـت طائلـة قـانون التعلـيم بالولاية، الذي يعاقب عليه بالتأديب أو عدم التثبيت في العمل إذا كان المعلـم غيـر مثبت وتعتمد النتيجة في القضية على الحقائق والإطار القانوني للولاية ومجموعـة الاتفاقات والسياسات المحلية.

وأجرى ايمات و زولين،(Imant&Zoelen, 1995) دراسة في هولندا بعنوان غياب المعلمين في المدارس الأساسية. وهدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين غياب المعلمين والمناخ المدرسي وكفاءة المعلم، وما يمكن أن يفعله مدير المدرسة عندما يشكل الغياب عن المدرسة بسبب المرض مشكلة حقيقية على فعالية التعليم وتطوره. وقد تكون مجتمع الدراسة من مدارس التعليم الأساسية في هولنـدا خلال المدة من عام 1987م إلى عام 1988م. وبلغت عينة الدراسة 66 معلما مـن 16 مدرسة يمثلون معلمي مرحلة التعليم الأساسي، وتألفت المدارس المختارة مـن ثمان مدارس ذات مستوى غياب منخفض (من صفر إلى 4%) بعـدد 29 معلمـا، وثمان مدارس ذات مستوى غياب عالٍ (من 21% إلى 25%) بعدد 37 معلما. وقد أظهرت نتائج الدراسة إن نسبة الغياب تراوحت بين المستوى الفردي مـن صـفر (عدد 34 معلما) إلى 100% (عدد معلم واحد فقط)، وان المناخ المدرسي له علاقة بمستوى غياب المعلمين حيث اظهر تحليل العوامل المتصلة بالمنـاخ المدرسـي أن هناك ثلاثة مقاييس فرعية له علاقة بالغياب المرضي للمعلمـين وهـي: علاقـات الزمالة، نوعية القيادة، توجيهات المدير وإدارته. كما ظهـر أن علاقـات الزمالـة ونوعية القيادة في المدارس ذات الغياب الكثير كانت حميمة وغير رسمية إذا قورنت بالمدارس ذات الغياب القليل إذ أن مدير المدرسة أكثر توجيها وقيادة.

وفي دراسة شيرلي، (Shirley, 2003) في مدارس مقاطعـة بـراود العامـة بالولايات المتحدة للسنة الدراسية 2002/2001 وتتضمن (722) صف رياضـيات مع معلميهم في الصفوف الثامن والعاشر، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الأتية:

أ- غياب المعلم بما يزيد عن يومين له تأثير سلبي قليل في معـدلات تحـصيل الطلاب في الاختبار.

ب- امتلاك خلفية في الرياضيات لدى المدرسة الابتدائية والمتوسطة كان له تأثير إيجابي كبير في معدلات تحصيل الطلاب في الاختبار.

ج- خواص المعلم ما عدا الجنس لم ترتبط بمعدلات التحصيل لدى الطلاب في الاختبار، والتفاعل بين المعلمين الذكور وغياب المعلم لهم تأثير سلبي صغير للغياب لأكثر من يومين.

أوصت الدراسة بأن تقام دراسات أخرى في تأثير الغياب في تحصيل الطلاب وتأثيرها في نتائج الطلاب الآخرين وتأثير جنس المعلم في تحصيل الطلاب.

أجرى مارتين، (Martin,1999) دراسة بعنوان:" مراقبة العمل يجعل المعلمين يعودون للمدارس"، في المناطق الريفية القروية للدول المتقدمة إذ يعد غياب المعلمين مشكلة عريضة الانتشار. وأن الحافز البسيط يعتمد على حضور المعلمين ممكن أن يؤدي إلى تقليل نسبة الغياب . وما إذا كان لديه إمكانيات تؤدي إلى أنشطة تدريس أكثر وتعليم أفضل. تم اختيار المعلمين عشوائيا من (120) من المدارس المعالجة. المعلمون أعطوا كاميرا مع مؤقت (التاريخ والزمن) بالإضافة لتعليمات بأن يكون معهم طالب يصور المعلم وبقية الطلاب في بداية ونهاية اليوم الدراسي والتاريخ والزمن المطبوع على الصورة دليل وشاهد على حضور المعلم.

وقد خلصت الدراسة إلى ان راتب المعلم ذو دلالة مباشرة على انتظامه، نتج عن البرنامج انخفاض ملحوظ في نسبة الغياب. عندما تفتح المدرسة، يقبل المعلم على التدريس ويتطور مستوى التحصيل لدى الطالب.

أجرى هوارد، (Howard, 2006) دراسة بعنوان: استكشاف الخصائص الشخصية للمعلمين وعوامل مناخ المدرسة المتعلقة بظاهرة تغيب المعلمين، حيث هدفت إلى فحص الخصائص الشخصية والعوامل البيئية المتعلقة بأنماط الانتظام في الهيئة التدريسية في إحدى مدارس المدن في وسط غرب الولايات المتحدة.

وأوصت الدراسة إلى أنه ينبغي من إدارة المنطقة النظر في استراتيجيات لتقديم المساعدة والدعم للهيئة التدريسية التي تعاني من بينها مسئولياتهم الشخصية والمسئوليات المهنية.

الدراسات المستقبلية يجب أن تتضمن معلومات معينة متراكمة من المعلمين مع من يعولونهم ومن المعلمين الذين أخذوا إجازات ممتدة في ظل الاستحقاقات التي تقدم من خلال الأسرة الطبية والإجازات الطبية المتراكمة

تعليق الباحث على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض وتحليل الدراسات السابقة في مجال غياب المعلمين لاحظ الباحث ما يلي:

1. دراسات تناولت أسباب ظاهرة غياب المعلمين مثل دراسة (الصاوي والسبيعي، 1993؛ رابي، 2007؛ والجابري،2006؛ والمزيد، وآخرون،1990؛ مطالقة،2000؛ فايع ومشيط،2000؛ Bitkoff, 1993 ؛ Shirley,2003)
2. الكثير من الدراسات استخدمت العينة مثل دراسة (الصاوي، و السبيعي، 1993؛ العريني، 2006؛ ناصر، 1990؛ مطالقة، 2000؛ لطفي، 1973؛ احمد، 1971؛ بريمة، 1990؛Coffman, 1983) .
3. معظم الدراسات السابقة استخدمت الإستبانة مثل دراسة: (الصاوي، و السبيعي، 1993؛ العريني، 2006؛ ناصر، 1990؛ مطالقة، 2000؛ لطفي، 1973؛ بريمة، 1990؛ Coffman, 1983 Martin,1999)
4. أشارت بعض الدراسات السابقة إلى الغياب بأنه مشكلة عالمية، وأن غياب المعلم يتسبب في إخفاق الطلاب من الناحية التحصيلية، وكذلك هدرا في الإمكانات، وإرباكا في سير العمل داخل المؤسسة التربوية.
5. يوجد اتفاق واضح بين معظم الدراسات على ضرورة البحث في أساليب تقضي على ظاهرة الغياب عند المعلمين بالشكل الذي يرضي الطرفين المعلم والمؤسسة التي يعمل بها.
6. هناك دراسات مثل دراسة (رابي،2007م؛ وباشا،1983م؛ الجابري،2006م؛ ناصر،1990م؛ الشلال1995؛ 1993م, jacobson) أكدت على أن الغياب مشكلة اجتماعية من الضروري التصدي لها بالبحوث الإجرائية والوقوف على مسبباتها واتخاذ الإجرات المناسبة مع الجهات المختصة.

7. كـــشفت بعـــض الدراســـات مثـــل دراســـة (ميـــرزا، 1990م؛ لطفي،1973م؛ Doran,1986) أن عامل الخبرة لدى المعلمين يلعب دورا فـي الحد من عملية الغياب. أي كلما ازدادت الخبرة تدنت نسبة الغياب.
8. تنفرد هذه الدراسة في محاولة التعرف إلى أسباب غياب المعلمين فـي سـلطنة عمان أكدت معظم الدراسات على أثر تغيب المعلمـين فـي اسـتقرار العمـل المدرسي ومستوى الطلاب التحصيلي مما يؤكد ضرورة الكشف عن الأسـباب التي تؤدي إلى غياب المعلمين لإيجاد الحلول المناسبة، وهذا ديدن الباحث فـي هذه الدراسة وحيث تتفق مع دراسة (Bitkoff, 1993؛ Shirley,2003).
9. اختلفت نتائج الدراسات التي تناولت أسباب غياب المعلمين في تحديـد علاقـة تغيب المعلمين بمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل الأكاديمي وهذا يؤكد ضرورة استمرار البحث فيها مثل دراسة (عساف و عساف،2006) و(ناصر، 1990) و (Shirley,2003).
10. معظم الدراسات التي تناولت ظاهرة غياب المعلمـين أوصـت بـضرورة استمرار البحث فيها، وبذلك فإن هذه الدراسة امتداد لما قدمه الأدب التربوي عن قضية تغيب المعلمين ولكن في بيئة مختلفة.

الدراسة الحالية سوف تتضمن المعلمين والمعلمـات فـي منطقتـين تعليميتـين كمجتمع الدراسة، وبوصفهم معنيين مباشرة بهذه المشكلة، التي سوف تحاول معرفة الفروق بين ما يرونه من أسباب الغياب.

وبعد استعراض الدراسات العربية والأجنبية وما تناولته الدراسة الحاليـة فـي جانبها النظري فيما يتعلق بأسباب الغياب من حيث مفهومه، ومظـاهره، وأسـبابه، واستراتيجيات التغلب عليه، وتعليق الباحث على الدراسات السابقة، سيتناول الفصل الثالث إجراءات؛ الدراسة الميدانية.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

سيتناول هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية ومنهجها، وأداة الدراسة المستخدمة، وضبطها إحصائيا وإجراءات تطبيقها، وأساليب معالجة البيانات وتحليلها.

1.3 منهج الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي لمعالجة موضوعها وتحقيق أهدافها. وهو منهج يقوم بوصف الظواهر ويحللها، للوصول إلى إستنتاجات تمكن من إيجاد حلول لمشكلة الدراسة، ولا يقتصر البحث الوصفي على جمع البيانات وتبويبها، وإنما يمضي إلى ما هو أبعد من ذلك لأنه يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات. وبعد أن تمت دراسة وتحليل الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، تم إعداد إستبانة بالجوانب التي يمكن أن يرى فيها المعلمون أسبابا للغياب، وتم تطبيق الآداة، ومن ثم تم تحليل البيانات المستخلصة من الآداة، وإستخلاص النتائج.

2.3 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المعلمين بمدارس التعليم العام والتعليم الأساسي في منطقتي الشرقية جنوباً والشرقية شمالاً للعام الدراسي 2008/2007م. ويبلغ العدد الكلي للمعلمين في المنطقتين 6778 معلماً ومعلمة على وفق الإحصاء السنوي لدائرة التخطيط لوزارة التربية والتعليم بالسلطنة للعام الدراسي 2008/2007م ويبين الجدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس التعليم العام والتعليم الأساسي حسب المنطقة والنوع.

ويبين الجدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس التعليم الأساسي والعام بمنطقتي الشرقية جنوب والشرقية شمال.

جدول (1)

توزيع المعلمين والمعلمات بالمنطقتين.

المنطقة التعليمية	*أعداد المعلمين والمعلمات*					
	ذكور		إناث		الجملة	
	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
الشرقية جنوب	1343	%38	2204	%62	3547	%52.3
الشرقية شمال	1292	%40	1939	%60	3231	%48.7
المجموع	2635	%39	4143	%61	6778	%100

3.3 عينة الدراسة:

قام الباحث بإختيار عينة عشوائية بنسبة (15%) من المعلمين والمعلمـات فـي المنطقتين الشرقية جنوباً والشرقية شمالا؛ وقد قام الباحث بتوزيع (1000) استبانه بنفسه، وتم استرجاع (773) إستبانة صالحة للدراسة، وهي تشكل نسبة (11,4%) مـن مجتمـع الدراسـة، وفـق إحـصائيات وزارة التربيـة والتعلـيم للعـام الدراسي(2008/2007م). وهاتان المنطقتان تعدان ممثلة لبقية مناطق السلطنة لأنهما تضمان كثافة عددية عالية تتنوع خصائصها الديموغرافية والجغرافية وتعكس التباين الموجود بين كافة المناطق، وهناك مركزية في الإشراف على التعليم مـن خـلال إشراف وزارة التربية والتعليم على المناطق التعليمية. والجدول (2) يوضـح عـدد الإستبانات الموزعة والمسترجعة والمستبعدة والـصالحة للدراسـة لأفـراد عينـة الدراسة.

جدول (2)

الإستبانات الموزعة والعائدة والمستبعدة والصالحة لدراسة لأفراد عينة الدراسة.

المنطقة التعليمية	الموزعة	المسترجعة	المستبعدة	الصالحة للدراسة	نسبة الصالحة
	عدد الإستبانات				
الشرقية جنوب	500	445	-	445	%57.5
الشرقية شمال	500	328	-	328	%42.5
المجموع	1000	773	-	773	%100

الجدول (3) يوضح توزيع عينة الدراسة الفعلية بعد استرجاع الإستبانات التـي بلغ عددها (773)، حسب متغيرات الدراسة (المنطقة التعليميـة، النـوع، الخبـرة، المؤهل)

جدول (3)

توزيع حصائص عينة الدراسة حسب المنطقة التعليمة، الخبرة، النوع، المؤهل.

المنطقة التعليمية	المؤهل	الخبرة بالسنوات	النوع الاجتماعي					
			ذكر		أنثى		الجملة	
			التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
الشرقية جنوب	دبلوم	خمس فأقل	1	%0.1	3	%0.4	4	%1
		(10-6)	6	%1	2	%0.3	8	%1
		11 فأكثر	22	%3	7	%1	29	%4
		المجموع	29	%4	12	%2	41	%5
	بكالوريوس	خمس فأقل	45	%6	76	%10	121	%16
		(10-6)	34	%4	102	%13	136	%18
		11 فأكثر	44	%6	68	%9	112	%14
		المجموع	123	%16	246	%32	369	%48
	عليا	خمس فأقل	3	%0.4	6	%1	9	%1
		(10-6)	2	%0.3	8	%1	10	%1
		11 فأكثر	11	%1	5	%1	16	%2

المنطقة	المؤهل	الخبرة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
		المجموع	16	%2	19	%2	35	%5
مجموع المنطقة			168	%22	277	%36	445	%58
الشرقية شمال	دبلوم	خمس فأقل	2	%0.3	3	%0.4	5	%1
		(6-10)	3	%0.4	1	%0.1	4	%1
		11 فأكثر	22	%3	7	%1	29	%4
		المجموع	27	%3	11	%1	38	%5
	بكالوريوس	خمس فأقل	45	%6	87	%11	132	%17
		(6-10)	40	%5	45	%6	85	%11
		11 فأكثر	41	%5	10	%1	51	%7
		المجموع	126	%16	142	%18	268	%35
	عليا	خمس فأقل	2	%0.3	2	%0.3	4	%1
		(6-10)	3	%0.4	2	%0,3	5	%1
		11 فأكثر	12	%2	1	%0.1	13	%2
		المجموع	17	%2	5	%1	22	%3
مجموع المنطقة			170	%22	158	%20	328	%42
المجموع		خمس فأقل	98	%13	177	%23	275	%36
		(6-10)	88	%11	160	%21	248	%32
		11 فأكثر	152	%20	98	%12	250	%32
مجموع (المنطقتين)			338	%44	435	%56	773	%100

يتضح من الجدول (3) خصائص أفراد عينة الدراسة. فبالنسبة لمتغير المنطقة التعليمية كانت منطقة الشرقية شمال الأقل تمثيلا في العينة بعدد (328) فردا يمثلون نسبة (42%) من العينة، أما منطقة الشرقية جنوب فكان عدد أفراد العينة منها (445) فراد بنسبة (58%) من العينة، لذا فهي الأعلى تمثيلاً في العينة.

أما فيما يتعلق بمتغير النوع فإن عدد الذكور أقل من عدد الإناث الذي يزيد عليه (97) فرداً حيث بلغ عدد الذكور الإجمالي (338) بنسبة تمثيل في العينة بلغت (44%)، بينما عدد الإناث (435) بنسبة (56%) من أفراد عينة الدراسة.

أما متغير الخبرة فيتضح فيه زيادة عدد أفراد العينة ذوي الخبرة (خمس سنوات فأقل) سنوات حيث بلغ عددهم (275) فردا بنسبة (36%) من العينة، في حين تقارب تمثيل ذوي الخبرة (6-10) سنوات بعدد (248) بنسبة تمثيل (32.1%) مع

ذوي الخبرة (11 فأكثر) سنوات بزياد بعدد (2) فرداً ونسبة التمثيـل فـي العينـة (32.3%) من أفراد العينة.

أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل فيتضح فيه زيادة عدد أفراد العينـة ذوو المؤهـل (البكالوريوس) بعدد (637) فرداً بنسبة (82%) من العينة، في حـين جـاء أفـراد العينة ذوي المؤهل (الدبلوم) بعدد (79) فرداً بنسبة (10%) من العينة، ويليها أفراد العينة ذوو المؤهل (العليا) بعدد (57) فرداً بنسبة (7%) من العينة.

3.4 أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد إستبانة بعد الإطلاع على الأدب النظري المتعلق بالمشكلة قيد الدراسة، والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، واستفاد الباحث من دراسة كل من (مطالقة،2000م) و (ناصر،1990م) و (الحميـاني،1998م) فـي بنـاء أداة الدراسة، وقد تكونت الآداة في صورتها الأولية- ملحق رقم (ب)- مـن قـسمين هما:

القسم الأول: اشتمل على معلومات شخصية لأفراد عينـة الدراسـة متـصلة بالمتغيرات المستقلة "المنطقة التعليمية، والنوع الاجتمـاعي، والخبـرة العمليـة، والمؤهل الدراسي".

القسم الثـاني: ويشتمل على فقرات الإستبانة وتتكون من (60) فقـرة مدرجـة حسب مقياس (ليكرت Likert) الخماسي كالآتي : (موافق بدرجـة كبيـرة جـداً)، و(موافق بدرجة كبيرة)، و (موافق بدرجة متوسطة)، و(موافق بدرجة قليلة)، و(غير موافق).

3.5 صدق الأداة:

تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة عن طريـق عرضـها علـى (15) محكما من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليـات العمانيـة، مـن جامعـة السلطان قابوس، وجامعـة نـزوى، والكليـة التطبيقيـة بـصور وذوي الخبـرة والإختصاص في مجال الإدارة التربوية وفي القياس التربوي وعلـم الـنفس ومـن

وزارة التربية والتعليم - ملحق(ج)- لمعرفة وجهة نظرهم في فقراتها من حيـث الوضوح، ودقة الصياغة اللغوية، وإضافة أي فقرات أخرى يقترحونها، بالإضـافة إلى التعديلات والملاحظات المناسبة. وفي ضوء ملاحظات المحكمين وإقتراحاتهم تم التعديل وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (49) فقـرة يوضـحها الملحق (د).

3.6 ثبات الأداة:

جرى التأكد من ثبات الأداة وإجراء التعديلات عليها، قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة عشوائية غير مدرجين ضمن عينة الدراسة تتألف من (40) مبحوثا مـن خارج العينة من الذكور والإناث (20) من المعلمين و (20) من الإناث من معلمـي ومعلمات منطقة الشرقية جنوباً بحكم عمل الباحث، وتم حساب معامل ثبات الاستبانة عن طريق معامل الاتساق الداخلي (ألفـا كرونبـاخ) (Alpha Cronbach) 0,92 وهي قيمة تدل على ثبات عالي ومقبول للإستبانة يسوغ استخدامها لتحقيق أهـداف الدراسة.

3.7 متغيرات الدراسة:

1. المتغيرات المستقلة:

المتغيرات الديموغرافية وهي:

النوع الاجتماعي: وله مستويان (ذكر) (أنثى)

المنطقة الجغرافية: ولها مستويان: (الشرقية جنوب) و(الشرقية شمال)

الخبرة العملية: ولها ثلاث مستويات:

خمس سنوات فأقل (6-10) سنويات 11سنةفأكثر.

2. المتغير التابع: (غياب المعلمين).

3.8 إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، واخراجها في صورتها النهائية، تمت مخاطبة المكتب الفني للدراسات والتطوير بوزارة التربية والتعليم لمخاطبة مديريات التربية والتعليم في المنطقتين، والتي بدورها قامت بمخاطبة المدارس بتسهيل مهمة الباحث. وقد قام الباحث بتوزيع الاستبانات في المـدة مـن (2008/5/10م) حتـى (2008/6/13م)، واسترجع منها (773) استبانة بنسبة (77%) من المجموع الكلي لأفراد العينة الأصلية المستهدفة. وتم إدخال البيانات وتحليلهـا باسـتخدام برنـامج الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

3.9 المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن السؤال ما أسباب غياب المعلمين في المنطقة الشرقية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، تم استخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للإجابـة عن " ما أسباب غياب المعلمين في المنطقة الشرقية بسلطنة عمان من وجهة نظـر المعلمين أنفسهم؟" ، وللإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه "هل تختلف اسـتجابات المعلمين واختلاف كل من المنطقة التعليمية وسنوات الخبـرة والنـوع والمؤهـل الدراسي؟" تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA) ، بالاضافة إلـى اختبار (LSD) للمقارنة البعدية لمتغير الخبرة العملية والمؤهل الدراسي، واختبـار "ت" T-test) لمتغير النوع والمنطقة التعليمية.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

يتناول هذا الفصل عرضا للنتائج الميدانية للدراسة التي تم التوصل إليها من البيانات بعد تحليلها إحصائياً، وسيتم عرضها وفق أسئلة الدراسة. وللإجابة عن السؤال الاول للدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرات أداة الدراسة. وللاجابة عن السؤال الثاني الذي يبحث في أثر المتغيرات، تم استخدام اختبار ت (T-test) لمتغير النوع والمنطقة التعليمية؛ واختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لمتغير المؤهل الدراسي والخبرة. ولتوفير مقارنات بين الاستجابات، اعتمد الباحث في تصنيفه لاستجابات عينة الدراسة على التصنيف الذي يوضحه الجدول(4).

جدول (4)

معيار لتفسير متوسطات تقدير أسباب غياب المعلمين في المنطقة الشرقية*

مدى المتوسط الحسابي	تقدير أسباب غياب المعلمين
3.50- فأكثر	درجة كبيرة
2.50 – 3.49	درجة متوسطة
أقل من 2.49	درجة ضعيفة

*استمد هذا المعيار من قاعدة التقريب الحسابي للأعداد الصحيحة (5،4،3،2،1) التي تمثل تدرجات القياس المستخدم

1.4 نتائج السؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول "ما أسباب غياب المعلمين بمدارس التعليم الأساسي والعام الحكومية في المنطقة الشرقية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة لتحديد أسباب الغياب لدى المعلمين كما يراها أفراد عينة الدراسة من المعلمين. وقد استخدم

الباحث مقياسا خماسيا يتكون من خمسة خيارات لهذا الجانب في أداة الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

درجة كبيرة جدا(5)، درجة كبيرة (4)، درجة متوسطة (3)، درجة ضـعيفة (2)، درجة ضعيفة جدا (1)، ولظروف المعالجة الإحصائية وتوفير مقارنات بـين الاستجابات، فقد ضم الباحث الخيارين (درجة القوة) وهي كبيرة جدا وكبيرة إلـى بعضهما ليصبحا خيارا واحدا (كبيرة)، كما تم ضم الخيارات الأضـعف الرابـع والخامس إلى بعضهما ليصبحا خيارا واحدا (ضعيفة) وبقي الخيار الأوسط علـى حاله، ولهذا أصبح المقياس الذي يتم تحليل ومناقشة النتائج في ضوءه يتضمن ثلاثة مستويات هي كالآتي:

المستوى الأول: فقرات ذات درجة كبيرة في الممارسة (كبيرة). وهي تلك الفقرات التي تراوحت متوسطاتها بين (3.5) و (5).

المستوى الثاني: فقرات ذات درجة قوة متوسطة، وهي تلك الفقـرات التـي كانت متوسطاتها أقل من (3.5)، أي أنها تمارس بدرجة(متوسطة).

المستوى الثالث: فقرات ذات درجة قوة ضعيفة، وهي تلك الفقرات التي كانت متوسطاتها أقل من (2.5)، أي أنها تمارس بدرجة (ضعيفة). والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابة عينة الدراسة حول أسباب غياب المعلمين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي الأهمية النسبية (الرتبة)*

الفقـــــــــــــــــرات	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الرتبة	الإنحراف المعياري
وفاة احد أفراد الأسرة.	18	4.10	1	1.36
مرض يمنعني من الذهاب إلى المدرسة.	1	4.01	2	1.29
مرافقة مريض من أفراد الأسرة.	4	3.26	3	1.35
حضور مناسبات اجتماعية مختلفة.(أعراس، عزاء، أخرى ..)	17	2.43	4	1.38
تعقيدات الإجراءات الرسمية من أجل الحصول على الأجازة.	38	2.42	5	1.50
نقلي من مدرستي إلى مدرسة أخرى بشكل عشوائي.	34	2.40	6	1.56
شعوري بالإرهاق والتعب.	45	2.30	7	1.34
تخليص معاملات حكومية وشخصية.	28	2.30	8	1.34
قلة الحوافز المادية والمعنوية.	33	2.23	9	1.51

وجود خلافات عائلية في محيط الأسرة.(طلاق أو غيرة)	19	2.23	10	1.35
توزيع العمل غير العادل للعمل بين المعلمين بالمدرسة.	24	2.13	11	1.40
كثرة حصص الاحتياطي.	16	2.04	12	1.37
تأخرالترقية.	32	1.99	13	1.46
تعييني في مدرسة لا أرغب بها.	23	1.98	14	1.36
زيادة الأعباء الإدارية الموكلة إلي.	13	1.97	15	1.34
انعدام غرف مجهزة للمعلمين في المدرسة.	35	1.97	16	1.37
رعاية الأطفال.	25	1.96	17	1.27
رعاية كبار السن.	26	1.92	18	1.19
المشاركات الثقافية أو الرياضية المختلفة.	49	1.90	19	1.23
ضعف الرضا عن اللوائح والإجراءات التنظيمية.	44	1.88	20	1.24
ضعف الإجراء الإداري المنفذ على المتغيبين.	46	1.87	21	1.29
تسلط إدارة المدرسة.	10	1.83	22	1.26
ضعف تعاون أولياء الأمور في حل المشاكل المتعلقة بأبنائهم.	48	1.83	23	1.31
شعوري بقلة التقدير من مدير المدرسة.	29	1.82	24	1.25
وجود فوضى وضعف انضباط في المدرسة.	39	1.81	25	1.19
قلة توفر وسيلة نقل.	3	1.81	26	1.22
تكرار غياب الزملاء من المعلمين في المدرسة.	31	1.81	27	1.30
كثافة الطلاب في الصف الواحد.	11	1.80	28	1.27
وجود طلاب بمستويات تحصيلية ضعيفة.	12	1.78	29	1.25
زيارة لجان من المديرية أو من الوزارة للمدرسة.	15	1.77	30	1.21
بعد المدرسة عن منطقة سكني.	9	1.77	31	1.24
ضعف القدرة على التأقلم مع الإغتراب.	20	1.75	32	1.13
تساهل مدير المدرسة في تطبيق اللوائح التنظيمية.	21	1.74	33	1.16
زيادة عدد الحصص التدريسية في اليوم الواحد.	2	1.72	34	1.25
أعمال الامتحانات والتصحيح.	41	1.71	35	1.17
وجود سلوكيات طلابية غير سليمة.	37	1.70	36	1.15
كثرة مناوبتي اليومية.	40	1.70	37	1.17
شعوري بعدم كفاية الراتب الذي أتقاضاه.	8	1.70	38	1.21
الاختناقات المرورية وزحمة الطريق.	22	1.67	39	1.07
تسلط المشرف التربوي للمدرسة.	14	1.66	40	1.10
شعوري بالملل من التدريس.	7	1.62	41	1.06
ضعف صلاحية بعض مرافق المدرسة.	20	1.58	42	1.05
عدم الرضا عن مهنة التدريس وضعف قناعتي بها.	6	1.50	43	0.99
سهولة حصولي على أجازة مرضية.	32	1.48	44	0.99
شعوري بعدم الرضا عن عملي.	43	1.45	45	0.90
خلاف بيني وبين طلبة المدرسة.	36	1.43	46	0.88
نقص الثقة بالنفس.	30	1.38	47	0.91
بدون سبب.	47	1.36	48	0.92
خلافات بيني وبين أحد الزملاء في المدرسة.	5	1.29	49	0.80

يوضح الجدول (5) أن جميع الفقرات المتعلقة بأسباب غياب المعلمين قد تراوحت بين (1.29-4.10). وهذا يعني أن درجة موافقة عينة الدراسة على أسباب غياب المعلمين تراوحت بين الكبيرة والمتوسطة والضعيفة ، وحصلت الفقرات التي جاءت رتبتها من (1-11) على أعلى الدرجات، حيث جاءت الفقرة التي تنص على " وفاة احد أفراد الأسرة " في المرتبة الاولى سبباً كبيراً لغياب المعلمين وبمتوسط حسابي (4.1). والفقررة التي نصها " تعييني في مدرسة لا أرغب بها " جاءت في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.01). وجاءت الفقرة " مرافقة مريض من أفراد الأسرة " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.43). والفقرة التي نصها " حضور مناسبات اجتماعية مختلفة.(أعراس، عزاء، أخرى ..) جاءت في المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (2.43). والفقرة التي نصها " تعقيدات الإجراءات الرسمية من أجل الحصول على الأجازة " جاءت في المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي (2.42). وأما الفقرة التي نصها " نقلي من مدرستي إلى مدرسة أخرى بشكل عشوائي " جاءت في المرتبة السادسة وبمتوسط حسابي (240). والفقرة التي نصها " شعوري بالإرهاق والتعب جاءت في المرتبة السابعة وبمتوسط حسابي (2.30). وأما الفقرة التي نصها " تخليص معاملات حكومية وشخصية " جاءت في المرتبة الثامنة وبمتوسط حسابي (2.30) في ما جاءت الفقرة التي نصها " قلة الحوافز المادية والمعنوية " في المرتبة التاسعة وبمتوسط حسابي (2.23). والعبارة التي نصها " وجود خلافات عائلية في محيط الأسرة.(طلاق أو غيرة) جاءت في المرتبة العاشرة وبمتوسط حسابي (2.23). في حين أن الفقرة التي تنص على " خلافات بيني وبين أحد الزملاء في المدرسة" على المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (1.29). أما الفقرة التي نصت على " بدون سبب" فقد جاءت في المرتبة قبل الاخيرة بمتوسط (1.36).في حين جاءت فقرة "خلافات بيني وبين أحد الزملاء في المدرسة" في المرتبة الآخيرة حيث حصلت على متوسط حسابي وقدره (1.29).

2.4 نتائج السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه " هل تختلف أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي في المنطقة الشرقية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم باختلاف متغيرالنوع والخبرة والمؤهل الأكاديمي والمنطقة التعليمية؟" تم التعامل مع كل متغير على حدة بالشكل الآتي:

أ- متغير المنطقة:

يوضح الجدول (6) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة في أسباب الغياب على وفق متغير المنطقة التعليمية بمستوييه الأثنين (الشرقية جنوب، والشرقية شمال).

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على وفق متغير المنطقة.

المنطقة التعليمية	التكرار	المتوسط	الإنحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الشرقية جنوب	**445**	**1.954**	**0.687**	**0.017**	**0.986**
الشرقية شمال	**328**	**1.953**	**0.750**		

يوضح الجدول (6) أن قيمة (ت)= **0.017 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (α=**0.05) لذا فلا توجد فروق دالة إحصائيا بين المنطقة الشرقية جنوباً والشرقية شمالاً في أسباب الغياب.

ب) **متغير النوع الاجتماعي:**

يوضح الجدول (7) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار (ت) لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أسباب الغياب وفق متغير النوع الاجتماعي (ذكر وأنثى) والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أسباب الغياب على وفق النوع

النوع	العدد	المتوسط	الإنحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكر	338	2.13	0.781	6.0	0.000
إنثى	435	1.82	0.624		

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لآراء المعلمين من أفراد العينة عن أسباب غياب المعلمين قد بلغ (104.3) وبانحراف معياري (38.3)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لآراء المعلمات بمتوسط حـسابي (89.1) وبـانحراف معيـاري (30.6)، وتضهر النتائج أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين المعلمين والمعلمات عن أسباب غياب المعلمين كما أظهرته قيمة (ت) =(5.98) وهي دالة إحـصائيا عنـد مستوى دلالة (α= 0.05)، ولصالح المعلمين؛ وهذ يشير إلى أن المعلمين يـرون في جملة الاسباب الواردة في أداة الدراسة أسباباً للغياب أكبر مما تراه المعلمـات، وربما تعود أسباب وجود فروق دالة إحصائيا بين المعلمين والمعلمات عن أسـباب غياب المعلمين إلى أن المعلمات أكثر التزاما من المعلمين لأن المعلمين عـادة هـم الذين يقومون بالواجبات الاجتماعية كحضور الجنازات أو مرافقـة مـريض إلـى المستشفى أو إنجاز معاملات خاصة ...الخ.

ج) متغير الخبرة:

يوضح الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أسباب غياب المعلمين على وفق متغير الخبرة بمستوياته الثلاثـة (خمس سنوات فأقل، و6-10 سنوات، و11 سنة فأكثر).

الجدول (8)

المتوسطات الحسابة والإنحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أسباب غياب المعلمين على وفق متغير الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
خمس سنوات فأقل	275	2.04	0.727
(6-10) سنوات	248	1.93	0.723
11 سنة فأكثر	250	1.88	0.680

ولمعرفة ما إذا كانت الفروق المشاهدة بين متوسطات الخبرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$)، تم استخدام تحليل التباين الأحـادي (One Way Analysis Of Variance) للمقارنة على وفق لمتغير الخبرة (خمس سنوات فأقل، و6-10 سنوات، و11 سنة فأكثر).، ويوضح الجدول (9) ذلك.

جدول (9)

تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على وفق متغير الخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.54	2	1.77	3.5	0.031
داخل المجموعات	389.2	770	0.505		

يتضح من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعـزى إلـى متغيـر الخبرة، حيث كانت قيمة (ف= 3.5) دالة عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$)، وللتحقـق من مصدر هذه الفروق بين مجموعات الخبرة في فقرات الدراسة تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، وكما هو موضح في جدول (10).

جدول(10)

اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين مجموعات الخبرة في عبارات الدراسة

مستويات الخبرة	المتوسط الحسابي	خمس سنوات فأقل	6-10 سنوات	11 سنة فأكثر
خمس سنوات فأقل	2.04			*0.01
6-10 سنوات	1.93			
11 سنة فأكثر	1.88	*0.01		

* مصدر الفروق.

يتضح من الجدول (10) وجود فروق دالة إحصائيا لصالح أفراد عينة الدراسة من ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل) مقابل أفراد عينة الدراسة ذوي الخبرة (11 سنة فأكثر). وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة (5 سنوات فأقل) لديهم أسباب غياب أكثر من عينة الدراسة من ذوي الخبرة (11سنة فأكثر).

د) **متغير المؤهل:**

يوضح الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول أسباب غياب المعلمين على وفق متغير المؤهل الدراسي بمستوياته الثلاثة (دبلوم، وبكالوريوس، وعليا).

الجدول (11)

المتوسطات الحسابة والإنحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على وفق متغير المؤهل الدراسي.

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
دبلوم	79	2.09	0.821
بكالوريوس	637	1.94	0.708
عليا	57	1.90	0.585

ولمعرفة ما إذا كانت الفروق المشاهدة بين متوسطات المؤهـل ذات دلالـة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) للمقارنة على وفق متغير المؤهـل الدراسـي، ويوضح الجدول (12) ذلك.

جدول (12)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.80	2	0.898	1.770	0.171
داخل المجموعات	390.9	770	0.508		

يتضح من الجدول (4) أنعدام فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلـى المؤهـل، حيث كانت قيمة (ف= 1.77) غير دالة عند مـستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$)، ويمكـن تسويغ ذلك الى تشابه الظروف التي تجمع بين المعلمين بتعدد مؤهالاتهم التي ربمـا تعمل على توحيد أسباب الغياب لديهم، وخاصة فيما يتعلق بأجواء العمل المـشتركة والتفاهمات بين المعلمين مع بعضهم البعض والمناخ التنظيمي السائد في المـدارس وخاصة مع إدرات المدارس التي تعمل جاهدة من أجل توفير أجواء مريحة للعمل، آخذة في الاعتبار التقليل من حدة الصراعات البينية التي قد تنشأ بين العاملين.

يهدف هذا الفصل إلى مناقشة النتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها في ضـوء مـا سعت إليه الدراسة من أهداف، وأستنادا إلى محتوى الإطـار النظـري للدراسـة، ومقارنة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة ذات العلاقة موضوع الدراسة وذلك حسب أسئلة الدراسة. كما يهدف إلى عرض ملخص لأهم ما تم إستخلاصـه مـن الإطار النظري والدراسة الميدانية والإجابة علـى سـؤال المتعلـق بـالإجراءات والتوصيات والإنتهاء بمقترحات.

3.4 مناقشة نتائج السؤال الأول: "ما أسباب غياب المعلمين بمدارس التعليم الأساسي والعام الحكومية في المنطقة الشرقية بسلطنة عمان، من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟"

بالرجوع إلى النتائج الموضحة في الجدول (5) فقد حصلت الفقرات (وفاة أحد أفراد الأسرة، مرض يمنعني من الذهاب إلى المدرسة، مرافقة مريض من أفراد الأسرة) على أعلى الدرجات أسباباً جوهرية لتغيب المعلمين، ويفسر الباحث حصول تلك الفقرات على المتوسطات الأعلى، أن كلا منها يمثل سببا لأجازة مكفولة على وفق قانون الخدمة المدنية العماني الذي ينص في المادة (72) منه على أحقية الموظف على أجازة براتب كامل في حالة المرض، وأجازة لمرافقة مريض على وفق المادة (84) من القانون نفسة، بالإضافة إلى أحقية الموظف إلى أجازة طارئة على وفق المادة (77) من القانون، وتقع أسباب وفاة احد أفراد الأسرة، أو المرض، أو مرافقة مريض داخل دائرة القانون المذكور لذا فإن المعلمين رأوا في الأسباب آنفة الذكر أحقية كاملة لهم في التغيب عن العمل وهذا ما جعلها تأخذ الدرجات الأعلى. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الحمياني،1998) التي تشير إلى أن أسباب تغيب المعلمين إما أن تكون لأسباب صحية أو لأسباب اجتماعية، واتفقت أيضامع دراسة (ناصر1990) والتي أشارت نتائجها إلى أن ارتباطات اجتماعية والألتزامات الأسرية. وتتفق مع دراسة (الصاوي، والسبيعي،1993) إلى أن مرض أحد أفراد الأسرة ورعاية الأطفال أسباب كبيرة لغياب المعلم، في حين أن العبارة التي نصت على " بدون سبب" فقد جاءت في المرتبة قبل الاخيرة بمتوسط (1.36) ويمكن تسويغ ذلك بأن المعلم العماني مرتبط بمهنته لا يتغيب عن عمله إلا في حدود ضيقة وبإذن مسبق من المسئول المباشر، كما أن المعلم المتغيب عادة ما يعبىء أستمارة تفيد بسبب غيابه مما يجعله حريصا على أن يكون هناك سبب وجيه لغيابه حتى لا يتم إتخاذ إجراءات عقابية بشأنه المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية واللوائح المنظمة للعمل، في حين أن العبارة التي تنص على " خلافات بيني وبين أحد الزملاء في المدرسة" جاءت في المرتبة الاخيرة وبدرجة ضعيفة بمتوسط حسابي (1.29) ويمكن تفسير ذلك إلى أن الأفراد العمانيين تسودهم دائما المودة

والإخاء والتسامح، ونادرا ما يحدث شقاق بينهم في المدرسة متحابين ومتفانين فـي عملهم عندما يسود المدرسة نظام متحد ومدير المدرسة يقف على مسافة واحدة مـع الجميع دون محاباة أو مجاملة لبعض على حساب الآخرين وهذه الدراسة تتفق مـع دراسة جيروين وزولين، (Imants, & Van Zoelen, 1995) التي أشارت نتائجها إلى أن المناخ المدرسي ونوعية القيادة السلبية له علاقة بتغيب المعلمين.

4.4 مناقشة نتائج السؤال الثاني " هل تختلف استجابات المعلمين باختلاف كل من المنطقة التعليمية والنوع وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي ؟".

للإجابة على هذا السؤال تم التعامل مع كل متغير على حدة بالشكل الآتي:

أ- متغير المنطقة التعليمية:

فيما يتعلق بمتغير المنطقة التعليمية، فقد أشارت نتائج التحليل باستخدام اختبـار "ت " (t- Test) للمقارنة بين المنطقتين التعليميتين (الشرقية جنوباً، والشرقية شمالاً) الموضحة في الجدول (6) التى بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحـصائية عنـد مستوى دلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسـة تعزى إلى متغير المنطقة التعليمية. ويمكن تفسير ذلـك الـى أن التقـسيم الاداري للمنطقة الشرقية الى الشرقية شمالاً والشرقية جنوباً لا يمثـل إلا الجانـب الاداري والرسمي لهذا التقسيم لكبر مساحة المنطقة الشرقية ولأجل سهولة التعامل معها فـي توفير الخدمات التعليمية والاشراف عليها، وفي ما عدا ذلك فإن المنطقتين تتشابهان في العديد من السمات والخصائص السكانية والمناخية، وتتبعان النظـام المركـزي لوزارة التربية والتعليم، لذا فإنهما يتشابهان في النظام التربوي الفرعي لكل منطقـة والمستمد من النظام التربوي العام لوزارة التربية والتعليم، كما أن العديد من أبنـاء المنطقتين يخدمون في كلتا المنطقتين، والدراسة الحالية اختلفـت عـن الدراسـات السابقة التي لم تشر إلى متغير المنطقة.

ب- متغير النوع:

دلت نتائج اختبار "ت" (t- Test) الموضحة في الجدول (8) إلى وجود فـروق ذات دلالة إحصائية في أسباب غياب المعلمين تعزى لمتغير النوع لصالح الـذكور،

ويمكن تفسير ذلك إلى أن الذكورأكثر ارتباطا من الناحيـة الاجتماعيـة كحـضور العزاء وتشييع الجنازات ومناسبات الأفراح وملازمة القبيلة في حل بعض المـشاكل أو إنجاز بعض المعاملات الخاصة أو السفر مع الوالدين أومع أحد الأقارب للعلاج أو غيرها من الأمور التي يمكن أن تكون سببا للغياب. وهذه الدراسة اختلفـت مـع دراسة (ناصر،1990) والتي أشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب غياب المعلمين بين الذكور والإناث، وتتفق مع دراسة (رابي، 2007) والتي أشارت إلى أنه توجد فروق دالة تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور.

ج- متغير الخبرة:

وفيما يتعلق بمتغير الخبرة، فقد أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي والمقارنـة البعدية بين مجموعات الخبرة الثلاث (5 سنوات فاقل، ومن 6- 10سنوات ومـن 11سنه فأكثر) الموضحة في الجدول (10) بوجود فروق إحصائية عنـد مـستوى دلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تعـزى لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة (5) سنوات فأقل، ويمكن تفسير ذلك بأن معظـم المعلمين ذوي الخبرة الطويلة يكونون أكثر استقرارا من ذوي الخبرة القصيرة وعادة ما يكونوا من مناطق قريبة من المدارس التي يعملون بها لذا تقل نسبة الغياب لديهم من المعلمين ذوي الخبرة القصيرة الذين يهتمون اكثر بالنقل الخارجي والتقرب مـن اماكن سكناهم وهذه الأمور تزيد من معدلات تغيبهم، كما ان الكثير مـنهم يحتـاج للوقت الكافي لاجل الاستقرار الوظيفي مع بيئة العمل الجديدة مع وجود قلق وتذمر أحيانا أخرى من بعد المسافات وقلة السكن، وبعضهم قد يكون متزوجا حديثا أو لديه أطفال صغار يحتاجون إلى رعاية، أو زوجة حامل تحتاج إلى مراجعة المستوصف بين حين وأخر.

وربما يعود سبب ذلك إلى عهد تعيينهم وقلة خبرتهم ووعيهم بالأنظمة واللوائح والتعليمات، وربما يعود إلى عدم نضجهم لطبيعة العمل التربوي، وكذلك قد يعـود إلى تعيينهم في أماكن بعيدة عن سكناهم أو في منطقة غير منطقتهم. فـي حـين أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة عادة ما يكونوا أكثر استقرارا مـن غيـرهم ولـديهم الوعي الكافي بالأنظمة والقوانين واللوائح وعادة يتواجدون بالقرب من مقر عملهـم

قريباً من منطقة سكنهم، مما يقلل من أسباب تغيبهم. ونتائج هذه الدراسة تتفق مع نتيجة دراسة كل من (ناصر 1990) ودوران(Doran, 1985) التي أشارت إلى وجود فروق بين استجابات المعلمين عن أسباب الغياب تعزى لمتغير الخبرة لصالح الذين تقل خبرتهم من (5) سنوات فأقل عن الذين تزيد خبرتهم من ذوي خبرتهم طويلة (11) سنة فأكثر.

د- متغير المؤهل الدراسي:

فيما يتعلق بمتغير المؤهل الدراسي، فقد أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way (Analysis Of Variance الموضحة في الجدول (9) التي بينت بأنه لا توجد هناك فروق إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، ويمكن تسويغ ذلك الى تشابه الظروف التي تجمع بين المعلمين التي ربما تعمل على توحيد أسباب الغياب لديهم، وخاصة فيما يتعلق بأجواء العمل المشتركة، والمناخ التنظيمي السائد في المدارس، وخاصة مع إدارات المدارس التي تعمل جاهدة من أجل توفير أجواء مريحة للعمل، آخذة في الاعتبار التقليل من حدة الصراعات البينية التي قد تنشأ بين المعلمين، ووحدة الأنظمة التربوية، كما أن قانون الأجازات لا يفرق بين الموظفين على وفق مؤهلاتهم، بل شمل القانون كل فيئات الموظفين دون استثناء وهذه الدراسة تتفق مع دراسة (رابي، 2007) التي بينت أنه لا توجد هناك فروق دالة إحصائيا بين استجابات المعلمين في غياب المعلمين تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.

ملخص نتائج الجانب النظري:

يعد غياب المعلمين من المشكلات الإدارية في المؤسسات التربوية، حيث أن الغياب له آثاره السلبية على العملية التعليمية من المنظور القريب والبعيد، ومن حيث إنعكاساته على الطالب والمجتمع على حد سواء، فالعملية التعليمية بالنسبة للطالب عملية مصيرية حاسمة ترسم له معالم النجاح والفشل، والتغلب على مشكلة الغياب عملية تعاونية أطرافها عديدون داخلية متمثلة بالمدرسة والمعلم والطالب من حيث توفير الأجواء والبيئة المناسبة لكل من المعلم والمتعلم. وخارجية متمثلة

بالمجتمع وخاصة أولياء الأمور الذين تقع عليهم المسؤولية الكبرى في تهيئة المناخ الجيد القابل لتأدية المعلم لواجبه على النحو الذي يرضي الأطراف المعنية بالتعليم.

5.4 التوصيات والمقترحات:

في ضوء ما أسفرت عنه هذه الدراسة من نتائج فإن الباحث يوصي بما يأتي:

1. ضرورة وضع قانون خاص ينظم العمل والأجازات للمعلمين مختلف عن نظام قانون الخدمة المدنية نظرا لأختلاف طبيعة عمل المعلم عن غيره من الوظائف الأخرى.
2. مراعاة تعيين المعلمين وتنقلاتهم بحيث يكونون قريبين من مناطق سكنهم نظرا لما تتطلبه المشاركة المجتمعية له من زيادة في عدد أيام التغيب في حال كونه بعيدا عنها.
3. منح المعلمين بعض الأمتيازات لإنجاز مصالح شخصية خاصة تلك المرتبطة بالمؤسسات الحكومية مثل (تجديد بطاقة شخصية، رخصة سياقة، رخصة مركبة، وغيرها) بحيث تقلل من تكرار تغيبهم على مستوى العام الدراسي الواحد.
4. القيام بدراسة للكشف عن الاسباب الفعلية لتغيب المعلمين من خلال واقع سجلات المعلمين في المدرسة والمديرية وليس من خلال استطلاع آرائهم فقط.
5. إجراء دراسات مقارنة بين المدارس الحكومية والمدارس الخاصة، أو بين المدراس في المدينة والمدارس الريفية، أو بين الريفية والجبلية.
6. تعزيز مكانة المعلم الاجتماعية والتعليمية من خلال تحسين معايير اختيارالمعلمين، كما يمكن تعزيز مكانة المعلم من خلال وسائل الاتصال الجماهيري لزيادة وعي الناس بأهمية سمو مهنة المعلم، فضعف المكانة الاجتماعية تؤدي إلى " ضعف إخلاص المعلم للمجتمع الذي لا يهبه التقدير والإحترام الملائمين " (سورطي،1996 ص 171) و (النعماني، 2007).

7. إجراء دراسات لمعرفة علاقة غياب المعلمين بأحـد أو بعـض متغيـرات: التحصيل الدراسي للطلاب، والرضا الوظيفي للمعلمين، والـنمط القيـادي لمدير المدرسة، والالتزام التنظيمي لدى المعلمين.
8. اعتماد لائحة محددة في مواجهة غياب المعلمين من غير عذر، على أن تحدد العقوبات المترتبة على الغياب وتكراره، وأن تكون هذه اللائحة معلنه بـين المعلمين، على أن تتجاوز الخصم المالي من راتب المعلم إلى الحرمان مـن العلاوة السنوية وصولا إلى الفصل من الخدمة (الحمياني 1998 ص 118).
9. توسيع نطاق الدراسة ليشمل استخدام أساليب متعددة لجمع المعلومات مثـل المقابلة، وذلك من أجل إماطة اللثام عن الممارسات الإدارية للإدارة التربوية في سلطنة عمان.
10. عقد لقاءات فصلية أو سنوية مع المعلمين والسماع إلى أرائهم واقتراحاتهم والاهتمام بمشكلاتهم وأي وسائل أخر متاحة لتعزيز الثقة لدى المعلمين.

المراجع

أ. المراجع العربية:

أحمد، فارس حلمي أحمد، (1971). **سيكلوجية العامل المتغيـب**. كليـة الأداب ، جامعة عين شمس، بحث غير منشور. القاهرة : مصر.

باشا، عدنان خليل، (1983). **أسباب غياب مدرسي المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة كما يراها المدرسون والإداريون في المرحلة** ، رسـالة ماجـستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

بدوي، أحمد زكي، (1972). **معجم المصطلحات الإدارية**. دار الـسلام : القـاهرة، مصر.

بريمة، علي زايد بريمة، (1990). انتظام الدوام في الأجهزة الحكومية بـسلطنة عمان، **مجلة الإداري** العدد41 مسقط ص 90-100.

الجابري, سلمان(2006م). أسباب غياب المعلمين المتكرر في المدارس الحكوميـة بالمدينة المنورة, **مجلة المعرفة**, العدد139 ص 70-98

الحمياني، محمد بن زبن(1998). **عوامل غياب المعلمين في المدارس الإبتدائيـة الحكومية للبنين(دراسة ميدانية)**، رسالة ماجستير غير منـشورة، جامعـة الملك سعود، الرياض: المملكة العربية السعودية.

الدقس، محمد عبد الولي، (2005). ظاهرة الغياب وعلاقتها بالخصائص الاجتماعية والاقتصادية لعمال الصناعة الأردنية، **مجلة مؤتـة للبحـوث والدراسـات**، المجلد 20 ع 9 الأردن ص 61-82.

رابي،عبد الناصر(2007). **أسباب غياب المعلمين والمعلمات وأثره على التحصيل العلمي في مدينة قلقيلية فلسطين**، متوفر عبر www.angelfire.com.

السلمي، محمد (1980). **دور البيئة المدرسية في الإخفاق الدراسي في المرحلـة الثانوية العامة للبنين كما يراها إداريو ومعلمو المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعـة أم القـرى: السعودية.

سورطي، يزيد عيسى، (1996). المشكلات التي تواجه المعلمين العرب وحلولهـا، تونس، **المجلة العربية للتربية،** المجلد 17 ، العدد 2 .ص 165- 200.

الشكيلي، على بن سالم(2007م). **المتطلبات الإدارية اللازمة لتفعيل نظام التقـويم المستمر بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان،** رسالة ماجستير غيـر منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس: مسقط.

الشلال، خالد أحمد، (1995). أثر العوامل الاجتماعية ولاقتـصادية علـى تغيـب الموظفين عن العمل، **حولية كلية البنات،** جامعة عين شمس، العدد 18، ص 118- 143 ، مصر.

الصاوي، محمد وجيه، والسبيعي، نورة خليفة (1993). **أسباب غيـاب المعلمـات والمشكلات التربوية المترتبة عليه** (دراسة ميدانية). قطر.

الصبحي، خالد بن إبراهيم(2001م). **تقويم كفاءة ومعلومات المشرفين التربـويين والمديرين والمعلمين في مجال القياس والتقويم فـي المملكـة العربيـة السعودية،** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

طلبة، عبدا (1989). ظاهرة التسيب في إدارات الدول النامية، الرياض، **مجلـة الأمن،** العدد 4 ص 140- 181. السعودية.

عبدالوهاب، علي (1979). تحليل النتائج : التأخير والغياب ودوران العمل. **القاهرة الموسوعة العلمية والعملية للبنوك الإسلامية (إدارة الموارد البـشرية)،** الجزء 4، ص 538- 553.

العرينيي، عبد العزيز(2006). **عوامل هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية من وجهة نظـر مـديريها**، الريـاض، متـوفر عبـر .www.angelfire.com

عساف، عبد محمد؛عساف، هدى خالد، (2007). ضغوط مهنـة التـدريس لـدى المرحلة الأساسية الدنيا فـي مدينـة نـابلس ومـدى تأثرهـا بـالمتغيرات الديموغرافية، **مجلة العلوم التربوية والنفسية** ج8 ع1. فلسطين ص 102-133.

العلاق، بشير عباس (1983). **معجم مصطلحات العلوم الإداريـة الموحـد**. الـدار العربية للموسوعات، بيروت: لبنان.

عليان، ربحي مصطفى (2003). العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من المؤهـل الدراسي، والتخصص، والحالة الاجتماعية، والخبرة، والراتب لـدى المـرأة البحرينية العاملة في المكتبات العامة. **مجلة العلوم الإنسانية** ع 6 البحـرين ص 103-152.

فايع, محمد ,ومشيط (2006). **غياب المعلم وعدم مصداقية التقارير الطبية تتسبب في سلبيات لا حصر لها**، السعودية، متوفر عبر، www.suhuf.net.sa.

فرج، عبد اللطيف حسين (1996). الجوانب الأساسية في تقويم المعلم مـن وجهـة نظر الموجهين التربويين ومديري المدارس بمكة المكرمة، **مجلة البحث فـي التربية وعلم النفس**، كلية التربوي ، جامعة المنيا، المجلد 9 ، العدد1 90-120.

الفقي، عبدالمؤمن فرج (1994). **الإدارة المدرسية المعاصرة**. جامعـة قـاريونس. بنغازي: ليبيا.

لطفي، طلعت أبراهيم ، (1973). **العوامل الأسرية المؤدية ألى الغياب عن العمل في المجال الصناعي،** رسالة ماجستيرغير منشورة، كلية الآداب جامعة عين شمس. القاهرة: مصر.

مراد، خلود علي(2001م). **واقع الأساليب التقويمية لدى معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من التعليم الإبتدائي في ظل نظام التقويم التربوي الحقيقي،** رسـالة ماجستير غير منشورة، جامعة البحرين، المنامة.

مرزا، هند محمود (1990). **علاقة المناخ المؤسسي بغياب المعلمات في المدارس الثانوية الحكومية والأهلية للبنات بمدينة الرياض،** رسالة ماجـستير غيـر منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

مرسي، محمد (2001). **الإدارة المدرسية الحديثة،** القاهرة: عالم الكتب.

المزيد، قماشة إبراهيم؛ وآل الشيخ، حصة محمـد ؛و الحواسـي، زينـب ناصـر (1990). **أسباب غياب المعلمات السعوديات فـي مراحـل التعلـيم العـام (ابتدائي- متوسط- ثانوي).** الرياض.

المسعود، ثابت محمد رجا (1994). **العلاقة بين الهدر التربوي المترتب على تغيب المعلمين عن الدوام المدرسي وبين الكفاية الداخليـة للمـدارس الثانويـة الحكومية فـي الأردن،** رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.

مطالقة، علي سالم حسين ،(2000). **الغياب عن العمل وأثره علـى الإنتاجيـة (دراسة مقارنة)** رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا ، جامعـة النيلين، السودان.

ناصر، محمد عبد الحليم(1990). **ظاهرة تغيب المعلمين عن دوامهم المدرسي في الأردن وأسبابها،** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية . عمـان: الأردن.

النعماني، سعيد(2007). **معايير مقترحة لاختيار المعلمين العمانيين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس.

وزارة الإعلام (2005). **خطب وكلمات حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم**(1970- 2005م)، مسقط: مطبعة الألوان الحديثة.

وزارة التربية والتعليم (2007). **إحصائية بالمعلمين للعام الدراسي 2008/2007م**، مسقط.

وزارة الاقتصاد الوطني، (2004) **النتائج النهائية لتعداد 2003**، مسقط : إدارة التعداد.

وزارة التربية والتعليم، (1999، أ). **التقرير السنوي حول التعليم للجميع**، مسقط.

ب. المراجع الأجنبية:

Armstrong, D. A. (1992). **Substitute teaching: Problems and recommendations.** Disseration Abstracts International, 53, 11.

Bitcoff, (1993). Teacher absenteeism; what administrators can do NASSP Bulletin; 7, 39-45.

Coffman, R. W. , (1983), **Teacher Absenteeism: A Study of Employee Abseteeism in School Districts of the South Pennsylvania School study Council**, University of Peennsylvania, Ed. D. Diss., Dissertation Abstracts International, 44, 917 A.

Davis, C. (1997). **An Analysis of selected variables regarding teacher absenteeism in selected urban schools**. Disseration Abstracts International. (UMI No.9809906)

Doran, M. S. (1986). **The relationship of selected variables to teacher absenteeism.** Disseration Abstracts International, 47, 1129A.

Ehrenberg, R. G., Ehrenberg, R. A., Rees, D. I.,& Ehrenberg, E. L,(1991). **School district leave policies, teacher absenteeism and student** achievement. **Journal of Human Resources**, 26 (1), 72-105.

Giullian, S.J. (1986). **The relationship of teacher absenteeism to leave policies and Collective bargaining.** Dissertion Abstracts international, 47, 12.

Hertzberg, F. (1966), **Work and the nature of man**, New York Thomas Crowell, pP. 113.

Howard E. Kallio,(2006). **Exploring personal Characteristics of Teachers and School Climate Factors Related to Teacher Absenteeism.** College of education, Cardinal Stritch University. United State of America.

Hoy, W, & Miskel, c. (1987) . **Educational administration; theory, research and practice.** New York, Random House.

Imants, J., & Zoelen A. V. (1995). Teacher sickness absence in primary schools, school climate and teacher sense of efficacy. **School Organization**, 15 (1), 77-86.

Jacobson, S. L. (1990). **Attendance incentives and teacher** absenteeism**. Planning & Changing**, 21(2), 78-93.

Jacobson, Stephen – L. and Others(1993). **Toward a reconception of absence in the school workplace: Teacher absenteeism as invention and social exchange.** Paper presented at the annual meeting of the American Education Finance Association, New Mexico

Lewis j. Jr. (1981) Do you encourage teacher absenteeism? **American School Board Journal**; 168(11), 29-30.

Martin, D.R (1999). **Individual and organizational associated with teacher absenteeism in a selected school district**, Dissertation Abstract International, 60, 06A.

Nazmul, C. and Others (2004): **Teacher Absence in India**: A SPSHOT**.**

Norton, M. S. (1994). **The personnal administrator in Arizona: A research study.** Temp, AZ: Arizona State University.

Onofry, C. T. (1994). **An analysis of teacher attendance incentive programs in selected New York State Public Schools**. Abstract from ProQuest File: Disseration Abstracts International. (UMI No. 9416331)

Richardson, W. J.,(1980) **A Casual Comparative Study of Teacher Absenteeism in the Dallas Independent School District.** ED. D. Diss., East Texas State University. Dissertation Abstracts International, 41 4374 A.

Scott, K. D. & McClellan, E. L. (1990) . Gender difference in absenteeism. **Public personnel management**, 19 (2), 229-253.

Shirley R. Bayard(2003**) A study of The relationship between teacher absenteeism, teacher attributes, school schedule and students achievement**. Florida Atlantic University, Boca Raton, Florida.

Steers, R. M. & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance**: A process model. Journal of Applied Pshychology**, 63, 391-407.

Stern, W. A.(1980). **Teacher Absenteeism at the Secondary School Level**: **An Inveestigation of Work – Related Attitdes and Demographic Correlats.** Ph. D. Diss.

Michigan State University. Dissertation Abstracts International, 44 4246A.

Turbeville, I. F. (1987). **The relationship of selected teacher characteristics on teacher absenteeism in seleted school districts of South Carolina**. Dissertation Abstracts international 48, 1957A.

Uehara, D.L. (1999). **Where are the teachers? A policy report on teacher attendance in the Pacific Region**. Policy Report; Pacific Resources for Education and Learning.

Zirkel, Perry A and gluckman, Ivan, B.(1995).**Teacher Absenteeism: Misuse of sick leave**. NASSP Bulletin [INSP] ISSN: 0192- 6365 Jml graup: Academic. Vol:79 Iss:569.

ملحق (أ)

واقع قانون الخدمة المدنية العماني

واقع قانون الخدمة المدنية العماني
(أحكام غياب المعلمين عن العمل)

أولا: الإجازات

مقدمة ،،،

الإجازة حق من الحقوق المقررة للموظف بمقتضى القانون واللائحة، ويتعـين على الموظف عدم التهاون أو التفريط فيه ، وقد أقرت كافة التشريعات وبينت أهمية الاجازة وتثمينها في جمع القوانيين الصادرة في داخل و خارج السلطنة، فلا يوجـد تشريع خليجي أو عربي أو أجنبي بغض النظر عن أهمية الأجازة بالنسبة للفرد.

والاجازة في حد ذاتها هي مصلحة للطرفين ، للموظف من أجل راحته الذهنيـة وصحته العامة من العمل، من أجل ان يحصل الموظف على فرصـته لاـسترجاع نشاطه، ومن ثم معاودة مزاولة عمله من جديد بجدية ونشاط.

إلا أن الموظف يتعين عليه طلب هذه الأجازة في أوقات مناسبة ولا تتعـارض مع مصلحة العمل.

ولذا فإن المشرع العماني ومن خلال قانون الخدمة المدنيـة الـصادرة بالمرسـوم السلطاني رقم (2004/120) قد قرر أنواع متعددة من الإجازات وبـين أحكامهـا المختلفة ، فمن هذه الإجازات ما هو براتب وبدلات كاملة ومنها ما هو بدون راتب ، ومنها ما هو جوازي أو وجوبي بحسب الأحوال.

لذا فقد نص القانون في مادته (62) على أنه :-

"لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة ممنوحـة لـه فـي حـدود الإجازات المقررة بمقتضى هذا القانون وطبقا للإجراءات التي تحددها اللأحة".

وذلك على النحو الآتي:

جدول (13)

أنواع الإجازات المقررة بمقتضى القانون واللوائح

م	نوع الإجزة	م	نوع الإجازة	م	نوع الإجازة
1	الإجازة الاعتيادية	2	لإجازة الاعتيادية لهيئات التدريسية الوظائف المرتبطة بها	3	إجازة منتصف العام الدراسي
4	الإجازة المرضية	5	الإجازة الطارئة	6	إجازة الحج
7	إجازة العدة	8	إجازة الوضع	9	إجازة رعاية الأطفال بدون راتب
10	إجازة لمرافقة الزوج أو الزوجة	11	إجازة لتمثيل السلطنة براتب كامل	12	إجازة لمرافقة مريض براتب كامل
13	إجازة بدون راتب	14	إجازة براتب كامل للدراسة	15	إجازة براتب كامل لأداء الإمتحان

نبين كل نوع من أنواع هذه الإجازات:

1 – الإجازة الآعتيادية ، ،مادة (63) من القانون

تقضي أحكام هذه المادة باستحقاق الموظف سنويا إجازة اعتيادية علـى النحـو الآتي:

أ.(48) يوما لشاغلي وظائف الدرجة من (أ) حتى (الخامسة).

ب. (38) يوما لشاغلي باقي وظائف الدرجات من (السادسة) حتى (الثامنة).

ج. (28) يوما لشاغلي وظائف باقي الدرجات.

شروط مهمة:

- لا يجوز للموظف القيام بإجازة اعتيادية قبل انقضاء ستة أشهر في الأقل من التحاقه بخدمة الحكومة على أن يكون متمتعاً بها حسب مقتضيات مصلحة العمل: مادة (**64**).
- يجب أن يتمتع الموظف سنويا بإجازة اعتيادية لا تقل مدتها عن (75%) من استحقاق السنوي على أن تكون المدة متصلة ما لم تقتض مصلحة العمل ذلك.
- لايجوز أن يجاوز رصيد الموظف من المدد المتبقية من هذه الإجازة(استحقاق سنتين إلا في حالة تأجيل أو تقصير أو قطع الإجازة لضرورة أو للأسباب تقتضيها مصلحة العمل).
- للموظف الحصول على إجازة من رصيد إجازته الاعتيادية بالإضافة إلى مما يستحقه منها عن السنة الجارية (بما لا يجاوز خمسة وسبعين يوما في السنة): **مادة (65)**.
- يجوز تشغيل الموظف إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك في أثناء العطلة الأسبوعية وعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية على أن يعوض عنها بإيام راحة بديلة في وقت لاحق أو ببديل نقدي مقداره راتب يومين من راتبه الكامل عن كل يوم شريطة **أن يكون مكلفاً من رئيس الوحدة أومن يفوضه.**

2- **الإجازة الاعتيادية لهيئات التدريس والوظائف المرتبطة بها:**

مادة (129) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (8/ 80):

- تكون الإجازة الاعتيادية لهيئات التدريس والوظائف المرتبطة بها خلال العطلة الصيفية لمدة (45) يوما ، وتجوز زيادتها بما لايجاوز (75) يوما، ويتم تحديد بدايتها ونهايتها بقرار من الوزير المختص.

الفئات التي تتمتع بالإجازة الصيفية:

أ. هيئات التدريس والتدريب والوظائف المرتبطة بها.

ب. مديري المدارس ومساعديهم.

ج. شاغلو الوظائف الإدارية.

د. الفراشون العمال والمستخدمون فيما عدا الحارس.

ه . أية وظائف أخرى يرى رئيس الوحدة أنها مرتبطة بالجهات التعليمية والتدريبية.

3- **إجازة منتصف العام الدراسي:**

مادة (130) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (8/ 80):

يجوز للوزير المختص منح الفئات المبنية سابقاً إجازة نصف السنة ويـتم تحديد بدايتها ونهايتها بقرار منه.

4- **الإجازة الأعتيادية للمـشرفين: مـادة (132) اللائحـة التنفيذيـة للقـانون رقم(80/8)** تكون الإجازة الإعتيادية للمشرفين خلال العطلة الصيفية لمـدة 48 يوماً وتحدد بدايتها ونهايتها بقرار من الوزير المختص.

ملاحظة هامة:

مادة (133) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (80/8)

أ. ندب موظف من أعضاء هيئة التدريس أو الوظائف المرتبطة بهـا إلـى وظيفة أخرى لمدة **تزيد عن ثلاثة أشهر** يسقط حقه في التمتع بالإجـازة الصيفية ويستحق الإجازة الإعتيادية المقررة بالمادة (63) من القانون رقم (2004/120).

مادة (134) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (80/8)

ب. ندب موظف إلى إحدى وظائف هيئات التدريس أو الوظائف المرتبطة بها فإنه يستحق إجازة الوظيفة المنتدب إليها بشرط :-

- ألا تقل مدة ندبه عن ثلاثة أشهر.
- أن تتصل مدة الندب ببدأ أجازة العطلة الصيفية.

المدد التي لا يستحق عنها الموظف إجازة اعتيادية:

مادة (69) من القانون

لا يستحق الموظف إجازة اعتيادية عن المدد الآتية:

أ- المدد التي يكون فيها متفرغا لبعثة أو منحة دراسية أو تدريبية إذا زادت المدة على تسعة أشهر.

ب- المدة التي يقضيها في إجازة دراسية أو إجازة خاصة بدون راتب.

ج- مدة الإعارة إلى غير وحدات الجهاز الإداري للدولة.

د- مدة الوقف عن العمل التي تزيد على ثلاثة اشهر إذا قضي بإدانته.

ه- مدة تنفيذ عقوبة السجن.

البدل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية: مادة (70)

نصت هذه المادة على أنه: " يصرف للموظف الذي تنتهي خدمته لاي سبب من الإسباب بدل نقدي عن رصيد الإجازة الاعتيابية المستحقة له حتى تاريخ انتهـاء خدمته بحد أقصى استحقاق سنتين، ويصرف البدل النقدي على أسـاس الراتـب الذي يتقاضاه الموظف عند ترك الخدمة، فإذا كان عدم حصوله عليهـا راجعـا لمصلحة العمل يصرف له البدل عن كل رصيده".

5- الإجازة المرضية، مادة (72) من القانون.

يستحق الموظف إجازة مرضية على النحو الآتية:

- إجازة براتب كامل لمدة لا تزيد على سبعة أيام في المرة الواحدة.
- في حالة المرض لمدة تزيد على سبعة أيام فتكون الإجازة في الحـدود الآتية:

أ- ستة أشهر براتب كامل.

ب- ستة أشهر بثلاثة أرباع الراتب وكامل البدلات.

- ويستحق هذا النوع من الإجازة المرضية كل خمس سنوات تحسب من تاريخ أول إجازة مرضية تزيد على سبعة أيام.
- إذا كانت الإجازة المرضية ناتجة عن إصابة عمل فتمنح براتب كامـل ودون التقيد بمدة سنوات الخمس: المادة (93)
- إذا انتهت الإجازة المرضية دون أن يشفى الموظف عرض أمره علـى الجهة الطبية المختصة لتقرير إمكانية أن يسند إليه عمل ما يتناسب مع حالته أو عدم لياقته صحيا.

استثناء من حكم المادة (72):

تقضي أحكام المادة (72) من القانون بأن:

" استثناء من حكم المادة (72) فقرة (**ب**)، يمـنح الموظـف المـريض بأحـد الأمراض المزمنة أو المستعصية التي يصدر بتحديدها قرار من المجلس بالاتفاق مع وزارة الصحة إجازة مرضية بنصف الراتب وكامل البدلات إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من القيام بعمله أو بعمل يناسب حالتـه وفقـا لمـا توصي به اللجنة الطبية المختصة أو تثبت عدم لياقته صحيا بعجزه عـن القيـام بأي عمل بقرار من الجهة الطبية المختصة".

الإجازة المرضية من المؤسسات الصحية الخاصة:

المادة (136) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (80/8)

- تقبل الإجازات المرضية الصادرة من المؤسسات الصحية الخاصة بما لا يجاوز ثلاثة أيام.
- وفي جميع الأحوال يتعين اعتماد الإجازات المرضية التـي تمـنح مـن المؤسسات الصحية الخاصة من الجهة الطبية المختصة.

جدول (14)

المؤسسات الصحية الخاصة وموقعها التي تقبل منها الإجازات المرضية أيا كانت مدتها:

م	المؤسسات الصحية الخاصة	الموقع
1	مستشفى مسقط	بوشر
2	مستشفى الشاطئ	شاطئ القرم
3	مستشفى حمدان	صلالة
4	مجمع لما الطبي	مطرح الكبرى
5	مجمع الزهراء الطبي التخصصي	بوشر/ القرم
6	مركز حطاط الطبي	وادي عدي
7	مجمع عمان الطبي	عبري
8	مركز الأمل للعناية الطبية	بوشر- الخوير

9	مركز الرماح	مطرح الكبري
10	مركز العاصمة الصحي	مطرح الكبري
11	مركز اليمامة الطبي	البريمي
12	مركز الطبي التخصصي	صلالة
13	مركز البشائر الطبي التخصصي	بوشر- الخوير
14	مركز المغربي للعيون والأذن	بوشر- الوطية
15	مركز كيشور الطبي	بوشر- الصاروج
16	مركز الأزهر الطبي	بوشر- القرم
17	المركز الدولي للمسالك البولية والجراحات التخصصية	بوشر- الوطية
18	العيادة العلمية	بوشر- القرم
19	حارب للأسنان	بوشر- القرم
20	مستوصف الحياة لامراض القلب	بوشر - القرم

الإجازة المرضية للموظف الموجود خارج السلطنة:

المادة (137) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (8/ 80)

يستحق الموظف الموجود خارج السلطنة الإجازة المرضية، شرط أن يخطر جهـة عمله بمرضه ومدة الإجازة المرضية التي تقررت له.

ويقدم عند عودته شهادات طبية بحالته ومدة الإجازة المرضية معتمدة من السلطات الطبية الرسمية بالبلاد الصادر منه ومصدقة من سفارة السلطنة أومن وزارة الصحة بالسلطنة.

وفي حالة وجود طبيب لدى سفارة السلطنة في البلاد الصادر منها الـشهادة الطبيـة يكتفى باعتماد هذا الطبيب وتصديق السفارة عليها.

لا تلزم الحكومة بنفقات العلاج وقيمة الأدوية للموظف إلا في حالتين فقط وهما:

أ. وجود الموظف في مهمة رسمية خارج السلطنة.

ب. وجود الموظف في بعثة أو منحة دراسية أو تدريبية.

وذلك بعد تقديم الأوراق الدالة على نفقات العلاج وقيمة الأدوية مصدقة عليها.

ملحوظة:

- لا تلزم الحكومة بصرف نفقات تركيـب الأسـنان والنظـارات الطبيـة أو الأطراف الصناعية إلا إذا كان الفقد ناتجا عن الإصابة بسبب تأدية الوظيفة، المادة (138) من اللائحة.

تحويل الإجازة المرضية إلى اعتيادية: المادة (75) من القانون

يحق للموظف في حالة المرض الاستفادة من الإجازة الاعتياديـة إذا كـان لـه رصيد منها سواء كان ذلك خلال مدة الإجازة المرضية أو عند انتهائهـا سـواء كانت هذه الإجازة المرضية المطلوب تحويلها براتب كامـل أو بـثلاث أربـاع الراتب وكامل البدلات حسب الأحوال.

ملحوظة:

- لا تحسب الإجازة المرضية إذا وقعت كلها إجازة أخرى مصرح بها.
- وإذا وقع جزء منها في نهاية الإجازة المصرح بها فلا تحسب سـوى المـدة الزائدة عن هذه الإجازة.
- إذا وقع المرض واستحق الموظف إجازة مرضـية قبـل قيامـه يالإجـازة الاعتيادية المصرح بها فتؤجل الإجازة إلى وقت آخـر: المـادة (76) مـن القانون.

الإجازة المرضية لغير العمانيين: (77) بند ملحق رقم (1)

يستحق الموظف غير العماني في حالة المرض إجاة مرضية لا تزيد مدتها على ثلاثة أشهر براتب كامل، فإذا انتهت هذه المدة دون أن يشفى يحال إلى الجهـة الطبية لتقرير مدى صلاحيته للعمل، فإذا رأت عدم صلاحيته اعتبر العقد منتهيا من تاريخ قرار عدم الصلاحية.

- **الإجازة الطارئة : مادة(77)من القانون**

يستحق الموظف لسبب طارئ يقدره رئيس الوحدة أو أن يفوضـه إجـازة براتب كامل لمدة خمسة أيام في السنة.

ويجوز منح الموظف ما لا يجاوز خمسة أيام أخرى بعذر خارج عن إرادته يقدره رئيس الوحدة.

ملحوظة:

- في حالة رفض الإجازة من السلطة المختصة يعد الغياب بدون إذن ويحـرم من راتبه مدة الغياب، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية: المادة (113) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (8/ 80).
- هذا وقد صدر القرار الوزاري رقم (2/ 2006) بنظـام الإدارة المدرسـية تفويض مديري المدارس المطبقة لهذا النظام فـي مـنح الإجـازة الطارئـة لموظفي المدرسة على وفق أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.

7- إجازة الحج: المادة (78) من القانون:

- يستحق الموظف إجازة خاصة براتب كامل لأداء فريضة الحج إلى بيـت ا الحرام **لا** تزيد عن عشرين يوما.
- تمنح الإجازة مرة واحدة طول مدة خدمة الموظف بالحكومة.
- إذا ما تجاوز الموظف مدة الإجازة المنصوص عليها تحسب المدة الزائدة إجازة اعتيادية إذا كان له رصيد منها وإلا عدت إجازة بدون راتب.

8- إجازة العدة: المادة (79) من القانون:

تستحق الموظفة التي يتوفى عنها زوجها بإجازة خاصة للعدة براتب كامـل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة.

9- إجازة الولادة أو الوضع: المادة (80) من القانون

تمنح الموظفة إجازة خاصة لتغطية مدة ما قبل وبعد الولادة لمدة خمسين يوما براتب كامل وبما لاتزيد عن خمس مرات طوال المدة في الجكومة.

10- إجازة رعاية الطفل: المادة (81) من القانون

تمنح الموظفة إجازة خاصة بدون راتب لمدة لا تزيد عن سنة لرعايـة طفلهـا ويشترط في منح هذه الإجازة الآتي:

- أن تتقدم الموظفة للحصول عليها خلال سنة من تاريخ الانتهاء إجازة الولادة.
- أن لا تكون بطريق التقاعد.

11- إجازة لمرافقة الزوج أو الزوجة: المادة (82) من القانون

يستحق الموظف الذي يجتاز مدة الإختبار إجازة خاصة بدون راتب لمرافقة زوجه إذا أوفد في بعثة أو منحة دراسية أو دورة تدريبية أو إجازة دراسية أو انتداب أو أعيرأو نقل خارج السلطنة وذلك بالشروط الآتية:

أ- ألا تقل مدتها عن ستة أشهر.

أن يتقدم بطلب للحصول عليها قبل شهر من التاريخ المحدد للقيام بها.

ج- ألا يجوز طلب الحصول على هذه الإجازة لمدة أو مدد أخرى إلا بعد انقضاء مدة في العمل مساوية لمدة آخر إجازة حصل عليها على وفق هذه المدة.

د- ألا يكون معينا بطريق التقاعد.

ه- أن يجتاز مدة الاختبار.

12- إجازة لتمثيل السلطنة: المادة (85) من القانون

يمنح الموظف الذي يختار للمشاركة في الأنشطة الرياضية أو الثقافية داخل خارج السلطنة أو في الاحتفالات الرسمية إجازة خاصة براتب كامل طبقا للشروط التي تحددها اللائحة.

وجدير بالذكر أن المادة (147) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (8/ 80) تحدد مدة هذه الإجازة بأن لا تزيد مدتها عن المدة الضرورية للإعداد والسفر وتمثيل السلطنة التي تحددها الوزارة المعنية.

13- إجازة لمرافقة مريض داخل وخارج السلطنة: المادة (84) من القانون

يجوز منح الموظف إجازة خاصة براتب كامل لمدة خمسة عشر يوما لمرافقة مريض للعلاج خارج السلطنة.

كما يجوز منحها داخل السلطنة إذا قررت الجهة الطبية المختصة ضرورة ذلك.

فإذا جاوز العلاج المدة المذكورة كان لرئيس الوحدة مد الإجازة لمدة لا تزيد عن ثلاثين يوما أخرى.

إذا زادت المدة على ذلك حسبت المدة الزائدة اعتيادية إن كان للموظف رصيد منها وإلا عدت إجازة بدون راتب.

14- إجازة بدون راتب: المادة (85) من القانون

يجوز لأسباب يقدرها رئيس الوحدة منح الموظف إجازة خاصة بدون راتب لمدة لا تزيد عن سنة قابلة للتجديد، بحد أقصى أربع سنوات طوال مدة خدمته.

ويشترط لمنح هذه الإجازة ألا يكون الموظف معينا بطريق التعاقد ما لم تقتض مصلحة العمل منحه الإجازة المذكورة.

ملحوظة:

يجوز عند الضرورة شغل وظيفة الموظف الذي منح إجازة خاصة بدون راتب بطريق التعيين أو الندب بشرط أن لا تقل مدة الإجازة عن سنة.

تحسب مدة الإجازة ضمن مدة الخدمة الفعلية واستحقاق العلاوة الدورية والترقية.

15- إجازة دراسية للحصول على مؤهل علمي: المادة (87) من القانون:

يجوز بقرار من رئيس الوحدة منح الموظف المعين بغير طريق التعاقد الذي يرغب في الدراسة على نفقته الخاصة إجازة دراسية براتب كامل للحصول على المؤهلات العلمية الآتية أو ما يعادلها:

- درجة الماجستير أو الدكتوراه.
- درجة البكالوريوس.
- دبلوم لمدة لا تقل عن سنة بعد درجة البكالوريوس.
- دبلوم لمدة لا تقل عن سنة بعد إتمام الشهادة العامة.

وترك القانون للائحة تحديد شروط هذه الإجازة.

16- إجازة لتأدية الامتحان: المادة(88) من القانون

يستحق الموظف أجازة براتب كامل للأداء الامتحان بما لا يجاوز المدة اللازمة لذلك، وتحدد اللائحة شروط منح هذه الإجازة.

وكانت الشروط بالمادة (150) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (8/ 80) تحدد شروط منح هذه الإجازة على النحو الآتي:

أ- أن يكون الموظف مرخصا له القيـد بالدراسـة غيـر النظاميـة أو بالانتداب في المدارس أو المعاهد والجامعات أو الكليات أو المعاهـد العليا المعترف بها من وزارة التعليم العالي.

ب-أن يحضر شهادة رسمية معتمدة تفيد اجتيازه الامتحانـات المقـررة للمرحلة الدراسية الملتحق بها بنجاح.

وإلا عدت تلك الإجازة خصما من رصيد إجازته الاعتيادية أن كان له رصيد منهـا أو إجازة بدون راتب في حالة إنعدام رصيد له.

السلطة المختصة بمنح الإجازات: المادة (89)

1- تمنح الإجازات بكافة أنواعها عدا الإجازات المرضية بموافقة رئيس الوحـدة بناء على طلب الموظف.

2- تمنح الإجازة المرصية بموافقة السلطة الطبية المختصة.

3- يجوز لرئيس الحدة التفويض في الاختصاص بمنح الإجازات التـي يجـوز التفويض فيها قانونا.

4- لا يجوز لرئيس الوحدة التفويض في الإجازات الآتية:

أ- إجازة لمرافقة المريض: المادة (87) من القانون.

ب-الإجازة الخاصة بدون راتب: المادة (85) من القانون.

ج- الإجازة الخاصة للدراسة: المادة (87).

ويلاحظ هنا أن الإجازات الجوازية قد منع المشرع رئيس الوحدة التفويض فيها. وأجاز له التفويض في باقي الإجازات الأخرى وهي جميعا وجوبية.

ثانيا: أحكام الغياب عن العمل:

المقدمة:

مما لا شك فيه أن أهم الواجبات المفروضة على الموظفين في قـانون الخدمـة المدنية هو واجب المحافظة على الانتظام في العمل واحترام مواعيده الرسمية. وان يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجباته الوظيفية... الخ.

وهذا ما نصت عليه المادة (103/ج) من قانون الخدمة المدنية.

كما تضمنت هذا المعنى أيضا المادة (62) من القانون نفسه، حيث نصت على أن:" لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها فـي حـدود الإجـازات المقررة بمقتضى هذا القانون وطبق للإجراءات التي تحددها اللائحة".

هذا وقد ألزمت المادة (154) من اللائحة التنفيذية للقانون رقـم (80/8) الموظـف بضرورة عودته إلى العمل في نهاية الإجازة المصرح له بها.

وإذا تخاف عن العودة إلى عمله فعليه إبلاغ الجهة التي يعمل بها عن سبب تخلفـه عقب الإجازة مباشرة.مدة متصلة وفي اليوم التالي لاكتمال مدة التغيـب إذا كانـت المدة غير متصلة.

(ولكن ما الحكم إذا تخاف الموظف عن العمل ولم يبلغ الجهة التي يعمل بها عـن سبب تخلفه ؟)

حيث تنص المادة (66)على أن:

مع عدم الإخلال بحكم المادة (145) إذا انقطع الموظف عن عملـه لغيـر إجـازة يستحقها حسب مدة الغياب من إجازته الاعتيادية إذا كان له رصيد منها وإلا حـرم من راتبه الكامل عن مدة غيابه.

وذلك دون الإخلال بالمساءلة الإدارية إذا لم يقم الموظف عـذرا أو عـذرا غيـر مقبول".

المادة (145/أ) من القانون

تضمنت هذه المادة هي الأخرى أحكام الغياب عن العمل وذلك على النحو الآتي:

- إذا تغيب عن عمله مدة ثلاثين يوما متصلة أو خمسين يوما غير متصلة.
- تعد خدمته منتهية من تاريخ تغيبه إذا كانت المدة متصلة، وفي اليوم التـالي لاكتمال مدة التغيب إذا كانت المدة غير متصلة ما لم يعد إلى عملـه خـلال أسبوع من اكتمال إحدى المدتين ويقدم عذرا مقبولا.
- يستثنى من شروط العودة خلال هذا الأجل إذا كان نتيجة عذر قهري.
- إذا عاد الموظف وقدم عذرا مقبولا حسبت مدة الغياب إجازة اعتيادية حسبما يسمح به رصيده منها مع مراعاة الحد الأقصى لمدة الإجـازة المنـصوص

عليها في المادة (65) وإلا حرم من راتبه الكامل أو جزء منه حسب الأحوال.

- إذا عاد الموظف خلال الأجل المذكور ولم يقدم عذرا أو قدم عذرا غير مقبول حرم من راتبه الكامل عن مدة تغيبه مع عدم الإخلال بالمساءلة الإدارية.
- وجدير بالذكر أنه يتعين مراعاة ما تنص عليه اللائحة التنفيذية للقانون رقم (2004/120).

حيث تقضي المادة (153) من اللائحة على الآتي:

أ- إذا صادفت عطلة رسمية انتهاء الإجازة المصرح بها للموظف مباشرة وتغيب عن العمل بعد انتهاء العطلة يعد الموظف متغيب المدة التي تلي العطلة فقط.

ب- إذا كان الغياب بين الإجازة والعطلة الرسمية وعاد الموظف إلى عمله بعد العطلة مباشرة فيعد الموظف متغيبا المدة الواقعة بينهما فقط.

ج- إذا تغيب الموظف قبل وبعد العطلة الرسمية فتحسب مدة غيابه عن المدة كلها بما فيها أيام العطلة.

كما تقضي المادة (155) من اللائحة على أن:

إذا تغيب الموظف عن عمله أو تخلف بعد انتهاء الإجازة المصرح له بها أكثر من سبعة أيام دون إخطار يتعين على الرئيس المباشر اتخاذ الآتي:

- إبلاغ وحدة شؤون الموظفين بذلك كتابة لتقوم بوقف راتبه.
- إذا امتد الغياب لأكثر من خمسة عشر يوما أعدت مذكرة للعرض على رئيس الوحدة للنظر في أمره.

ملاحظة مهمة:

إذا قامت الجهة باتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية تجاه الموظف المنقطع عن العمل، فلا يجوز عد الموظف مستقيلا طبقا لأحكام المادة (145/أ) من القانون.

ملحق (ب)

استبانة الدراسة الاستطلاعية

بسم ا   الرحمن الرحيم

جامعة صحار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الأخ الفاضـ ـ ـ ـل/ المعلم   المحتـ رم

الأخت الفاضـ ـ ـلة/ المعلمة   المحترمة

السلام عليكم ورحمة ا   وبركاته ....   وبعد:

بين أيديكم استبانة دراسة استطلاعية، تهدف إلى التعرف إلـى أسـباب غيـاب المعلمين من وجهة نظركم. برجاء تكرم بتيسير المهمة العلمية للباحث عن طريـق الإجابة على السؤال الوارد في أدناه بعناية ودقة وموضوعية مع ملاحظة أن جميع ما يرد في الإستبانة لن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

- -

ما هي أسباب غياب المعلمين من وجهة نظركم؟

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

وفقكم ا وسدد خطاكم،،

الباحث/ حمد بن سالم النعماني

ملحق (ج)

الأداة في صورتها الأولية

بسم ا الرحمن الرحيم

أخي المعلم، أختي المعلمة

السلام عليكم ورحمة ا وبركاته

يقوم الباحث بدراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية لتخصص الإدارة التربوية بجامعة صحار، وذلك بهدف التعرف إلى **أسباب غياب المعلمين في المنطقة الشرقية شمالاً وجنوباً بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.**

ويعني الباحث هنا بأسباب غياب المعلمين هي تلك الأسباب التي تؤدي إلى الانقطاع عن العمل سواء كان ذلك بعذر أو بدون عذر طالت مدة الانقطاع أو قصرت.

وقد وضع الباحث هذه الأداة التي بين يديك للإجابة عن أسئلة الدراسة، وعليه نرجو تكرمكم بقراءة كل العبارات بعناية ودقة، والإجابة عنها استنادا على رأيكم الشخصي وذلك من خلال وضع الإشارة(/) تحت الخيار المناسب، كما أرجو منكم تكملة البيانات المطلوبة في "أولا" وذلك لمتابعة متطلبات البحث فقط، وكن متأكدا بأن جميع إجاباتك ستكون سرية لن يطلع عليها أحد سوى الباحث، وبأنه لا صلة لهذه الإستبانة بأية أغراض تقييميه نهائيا، فهي لغرض الدراسة فقط، وتأكد بأن موضوعيتك محل تقدير لدينا شاكراً لكم إسهامكم في الرقي بالعمل التربوي وتطويره.

الباحث/ حمد بن سالم بن سعيد النعماني

أولا/ البيانات العامة:

الجنس: ( ) ذكر.   ( )أنثى.

المؤهل الدراسي: ( ) دبلوم كلية المعلمين أو ما يعادلها. ( ) البكالوريوس أو ما يعادلها. ( ) دراسة عليا فأكثر.

سنوات الخبرة: ( ) 5 سنوات فأقل. ( ) من 6 سنوات إلى 10 سنوات. ( ) 11 سنه فأكثر.

المنطقة: ( ) الشرقية جنوب. ( ) الشرقية شمال.

ثانيا/ أقرأ العبارات الآتية بعناية، ثم حدد درجة موافقتك للأسباب التي تجعلك تتغيب عن المدرسة.

م	العبارة:	درجة الموافقة				
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا
1	أتغيب لمرض يمنعني من الذهاب إلى المدرسة.					
2	أتغيب لزيادة عدد الحصص التدريسية في اليوم الواحد.					
3	أتغيب لعدم توفر وسيلة نقل.					
4	أتغيب لمرافقة مريض من أفراد الأسرة.					
5	أتغيب لخلافات بيني وبين أحد الزملاء في المدرسة.					
6	أتغيب لعدم رضائي عن مهنة التدريس.					
7	أتغيب لشعوري بالملل من التدريس.					
8	أتغيب لشعوري بعدم بكفاية الراتب الذي تتقاضاه.					
9	أتغيب لبعد المدرسة عن منطقة سكني.					
10	أتغيب لتسلط إدارة المدرسة.					
11	أتغيب لكثافة الطلاب في الصف الواحد.					
12	أتغيب لوجود طلاب بمستويات تحصيلية ضعيفة.					

13	أتغيب لزيادة الأعباء الإدارية الموكلة إلي.					
14	أتغيب لزيارة المشرف التربوي للمدرسة.					
15	أتغيب لزيارة لجان من المديرية أو من الوزارة للمدرسة.					
16	أتغيب لكثرة الحصص الاحتياطية.					
17	**أتغيب لحضور مناسبات اجتماعية مختلفة.(أعراس، عزاء ..)**					
18	أتغيب لوفاة احد أفراد الأسرة.					
19	**أتغيب لوجود خلافات عائلية في محيط الأسرة.(طلاق أو غيرة)**					
20	أتغيب لعدم صلاحية بعض مرافق المدرسة.					
21	أتغيب لتساهل مدير المدرسة في تطبيق اللوائح التنظيمية.					
22	أتغيب بسب الاختناقات المرورية وزحمة الطريق.					
23	أتغيب لتعييني في مدرسة لا أرغب بها.					
24	أتغيب لضعف قناعتي بمهنة التدريس أو التخصص.					
25	**أتغيب لتوزيع العمل غير العادل للعمل بين المعلمين بالمدرسة.**					
26	أتغيب لرعاية الأطفال.					
27	أتغيب لرعاية كبار السن.					
28	أتغيب لعدم القدرة على التأقلم مع الإغتراب.					
29	أتغيب لتخليصي معاملات حكومية.					
30	أتغيب لشعوري بقلة التقدير من مدير المدرسة.					
31	أتغيب لنقص الثقة بالنفس.					
32	أتغيب لتكرار غياب الزملاء من المعلمين في المدرسة.					
33	أتغيب لتأخري في الترقية.					
34	أتغيب لقلة الحوافز المادية والمعنوية.					
35	**أتغيب لنقلي من مدرستي إلى مدرسة أخرى بشكل عشوائي.**					
36	أتغيب لانعدام غرف مجهزة للمعلمين في المدرسة.					
37	أتغيب لخلاف بيني وبين طلبة المدرسة.					

38	أتغيب لوجود سلوكيات طلابية غير سليمة.					
39	**أتغيب لتعقيدات الإجراءات الرسمية من أجل الحصول على الأجازة.**					
40	أتغيب لأجل السفر للسياحة أو التجارة.					
41	أتغيب لتخليصي معاملاتي الخاصة.					
42	أتغيب لوجود فوضى وعدم انضباط في المدرسة.					
43	أتغيب لكثرة مناوبتي اليومية.					
44	أتغيب عن أيام الامتحانات وأعمال التصحيح.					
45	أتغيب لعلاقتي الخاصة مع مدير المدرسة.					
46	أتغيب لسهولة حصولي على أجازة مرضية.					
47	أتغيب لاتساع علاقاتي الاجتماعية.					
48	أتغيب لحضور المشاغل والدورات التدريبية.					
49	أتغيب للدراسة والانتساب.					
50	أتغيب لشعوري بعدم الرضا عن عملي.					
51	أتغيب لعدم الرضا عن اللوائح والإجراءات التنظيمية.					
52	أتغيب لشعوري بالإرهاق والتعب.					
53	أتغيب لتأييد الزملاء في المدرسة على الغياب.					
54	أتغيب لتأييد الأسرة في البيت على الغياب					
55	أتغيب لضعف الإجراء الإداري المنفذ على المتغيبين.					
56	أتغيب لقلة الوازع الديني.					
57	أتغيب لارتباطي بالقبيلة وحل نزاعاتها.					
58	أتغيب للاستهتار واللامبالاة.					
59	**أتغيب لعدم تعاون أولياء الأمور في المشاكل المتعلقة بأبنائهم.**					
60	أتغيب للمشاركات الثقافية أو الرياضية المختلفة.					

ملحق (د)

قائمة أسماء المحكمين

قائمة أسماء المحكمين

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	الجهة
1	سعيد جاسم الزبيدي	أستاذ	لغة عربية	جامعة نزوى
2	الهادي الجطلاوي	أستاذ		جامعة نزوى
3	محمد علي دقة	أستاذ مساعد		جامعة نزوى
4	محمد زروق	أستاذ مساعد		جامعة نزوى
5	طارق محمود رمزي	أستاذ		جامعة نزوى
6	ماجد حمزة الدفاعي	أستاذ		جامعة نزوى
7	سيف بن سعيد المعمري	دكتوراه	إدارة تربوية	وزارة التربية
8	حليس محمد العريمي	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	الكلية التطبيقية صور

9	ناصر بن هلال الراسبي	دكتوراه	إدارة تربوية	وزارة التربية
10	محمد الشيخ	أستاذ مساعد		الكلية التطبيقية صور
11	ناصر فؤاد	أستاذ مساعد		الكلية التطبيقية صور
12	محمد عبد الرازق	أستاذ مساعد		الكلية التطبيقية صور
13	علي بن سالم الشكيلي	ماجستير	إدارة تربوية	وزارة التربية
14	رجب بن علي العويسي	دكتوراه	إدارة تربوية	وزارة التربية
15	بسام العمري	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة السلطان قابوس
16	علي بن سالم الحارثي	ماجستير	أساليب تدريس العلوم	وزارة التربية
17	عبد الفتاح خليفات	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة صحار

ملحق (هـ)

الأداة في صورتها النهائية

بسم ا   الرحمن الرحيم

أخي الفاضل/ المعلم   المحتـــــــــــــــرم.

أختي الفضلى/ المعلمة   المحترمــــــــــــــة.

السلام عليكم ورحمة ا   وبركاته وبعد،،،،

يقوم الباحث بدراسة لاستكمال متطلبات درجـة الماجـستير فـي التربيـة لتخصص الإدارة التربوية بجامعة صحار، وذلك بهدف التعرف إلى **أسباب غيـاب المعلمين في المنطقة الشرقية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.**

ويعنى الباحث هنا بأسباب غياب المعلمين هي تلك الأسباب التي تؤدي إلـى الانقطاع عن العمل سواء كان ذلك بعذر أو بدون عذر طالـت مـدة الانقطـاع أو قصرت.

وقد وضع الباحث هذه الأداة التي بين يديك للإجابة عن أسئلة الدراسة، وعليه نرجو تكرمكم بقراءة كل العبارات بعناية ودقة، والإجابة عنها استنادا على رأيكـم الشخصي، فلا يوجد بين العبارات ما هو صحيح وما هو خطأ، فكل المطلوب هـو التعبير عن درجة اتفاقكم معها من خلال وضع الإشارة تحت الخيار المناسب، كمـا أرجو منكم تكملة البيانات المطلوبة في "أولا" وذلك لمتابعة متطلبات البحـث فقـط، وكن متأكدا بأن جميع إجاباتك ستكون سرية ولن يطلع عليها أحد سـوى الباحـث، وبأنه لا صله لهذه الإستبانة بأية أغراض تقييميه نهائيا، فهي لغرض الدراسة فقـط، وتأكد بأن موضوعيتك محل تقدير لدينا.

ولكم جزيل الشكر والتقدير لتعاونكم في خدمة البحث العلمي

الباحث/حمد بن سالم بن سعيد النعماني

تعليمات الإجابة:

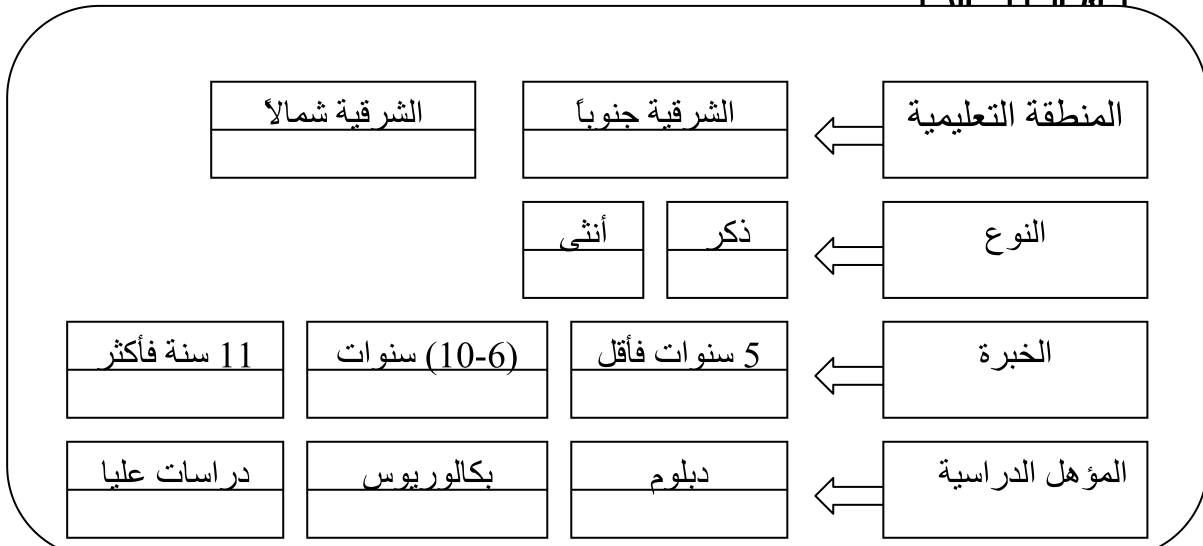
المرجو التكرم بالآتي:

1. **قراءة العبارة بدقة.**
2. **وضع إشارة صح أمام العبارة من حيث وجهة نظركم على وفق الجدول الآتي:**

موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق	غير موافق

3- عدم ترك أي عبارة دون إجابة.

4- الرجاء بعد الإنتهاء من الإجابة على كل العبارات، مراجعة الإستبانة والتأكد مرة أخرى من الإجابة على جميع العبارات.



المنطقة التعليمية	الشرقية جنوباً	الشرقية شمالاً	
النوع	ذكر	أنثى	
الخبرة	5 سنوات فأقل	(6-10) سنوات	11 سنة فأكثر
المؤهل الدراسية	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا

ثانيا/ أقرأ العبارات التالية بعناية، ثم حدد درجة موافقتك للأسباب التي تجعلك تتغيب عن المدرسة وذلك لوضع إشارة واحدة تحت الحقل الذي يمثل درجة موافقتك أمام كل عبارة:

م	أتغيب عن المدرسة بسبب:	درجة الموافقة				
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	غير موافق
1	مرض يمنعني من الذهاب إلى المدرسة.					
2	زيادة عدد الحصص التدريسية في اليوم الواحد.					
3	قلة توفر وسيلة نقل.					
4	مرافقة مريض من أفراد الأسرة.					
5	خلافات بيني وبين أحد الزملاء في المدرسة.					
6	ضعف رضاي عن مهنة التدريس وضعف قناعتي بها.					
7	شعوري بالملل من التدريس.					
8	شعوري بعدم بكفاية الراتب الذي أتقاضاه.					
9	بعد المدرسة عن منطقة سكني.					
10	تسلط إدارة المدرسة.					
11	كثافة الطلاب في الصف الواحد.					
12	وجود طلاب بمستويات تحصيلية ضعيفة.					
13	زيادة الأعباء الإدارية الموكلة إلي.					
14	تسلط المشرف التربوي للمدرسة.					
15	زيارة لجان من المديرية أو من الوزارة للمدرسة.					
16	كثرة الحصص الاحتياطية.					
17	حضور مناسبات اجتماعية مختلفة.(أعراس، عزاء، أخرى ..)					
18	وفاة احد أفراد الأسرة.					
19	وجود خلافات عائلية في محيط الأسرة.(طلاق أو غيرة)					
20	ضعف صلاحية بعض مرافق المدرسة.					
21	تساهل مدير المدرسة في تطبيق اللوائح التنظيمية.					
22	الاختناقات المرورية وزحمة الطريق.					
23	تعييني في مدرسة لا أرغب بها.					
24	توزيع العمل غير العادل للعمل بين المعلمين بالمدرسة.					
25	رعاية الأطفال.					
26	رعاية كبار السن.					
27	ضعف القدرة على التأقلم مع الإغتراب.					

28	تخليص معاملات حكومية وشخصية.					
29	شعوري بقلة التقدير من مدير المدرسة.					
30	نقص الثقة بالنفس.					
31	تكرار غياب الزملاء من المعلمين في المدرسة.					
32	تأخرالترقية.					
33	قلة الحوافز المادية والمعنوية.					
34	نقلي من مدرستي إلى مدرسة أخرى بشكل عشوائي.					
35	عدم وجود غرف مجهزة للمعلمين في المدرسة.					
36	خلاف بيني وبين طلبة المدرسة.					
37	وجود سلوكيات طلابية غير سليمة.					
38	تعقيدات الإجراءات الرسمية من أجل الحصول على الأجازة.					
39	وجود فوضى وضعف انضباط في المدرسة.					
40	كثرة مناوبتي اليومية.					
41	أعمال الامتحانات والتصحيح.					
42	سهولة حصولي على أجازة مرضية.					
43	شعوري بعدم الرضا عن عملي.					
44	ضعف الرضا عن اللوائح والإجراءات التنظيمية.					
45	شعوري بالإرهاق والتعب.					
46	ضعف الإجراء الإداري المنفذ على المتغيبين.					
47	بدون سبب.					
48	ضعف تعاون أولياء الأمور في حل المشاكل المتعلقة بأبنائهم.					
49	المشاركات الثقافية أو الرياضية المختلفة.					

السيرة الذاتية

cv

الاسم :- حمد بن سالم بن سعيد النعماني

الكلية : العلوم التربوية

القسم : الأصول والإدارة التربوية

التخصص : الإدارة التربوية

سلطنة عمان

ولاية المظيبي

ص.ب 41رمز 420

هاتف :- 00968/99388414

جامعة مؤتة 2009